



**FACULTAD DE DERECHO Y
HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO
PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
TESIS**

**INFLUENCIA DE LAS
CONDICIONES LABORALES EN LA
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA INVERSIONES MUYA
SAC-2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN TRABAJO SOCIAL**

Autor (es):

Bach. Asenjo Salazar Kiara Daniela
<https://orcid.org/0000-0003-2319-2669>

Asesor:

Mg. Montenegro Saldaña Cecilia Fabiola
<https://orcid.org/0000-0001-6355-7322>

Línea de Investigación:
Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel-Perú
2021

APROBACION DE JURADO

TESIS

**INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES MUYA
SAC-2021**

Mg. Cortez Ciudad Zoila Haydee

Presidente

Mg. Gonzales Montero Luz Angelica

Secretario

Mg. Montenegro Saldaña Cecilia Fabiola

Vocal

DEDICATORIA

A mi madre: Lucy, por su amor, dedicación y apoyo moral, para cumplir con mi mayor anhelo que es ser licenciada en Trabajo Social y poder servir con calidez humana a mis semejantes.

A mi hermana Karem por su apoyo incondicional en toda mi etapa universitaria y profesional y concretar mi carrera profesional en el campo de lo social.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Señor de Sipán, por abrirnos las puertas y darnos la oportunidad de licenciarnos en la carrera que escogimos por vocación.

A mi asesor de tesis Mg. Cecilia Montenegro Saldaña y al docente Raúl Porturas Quijano.

A la empresa Inversiones Muya SAC que me permitió realizar mi estudio de investigación en sus instalaciones.

RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como finalidad mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC y llegar a si a una calidad de vida laboral optima que permita al trabajador disfrutar de su trabajo y el tiempo que pasa con sus superiores y compañeros como también lograr tener más tiempo en familia.

Para llegar a este objetivo se realizó estudios a un grupo de trabajadores tomando criterios de inclusión y exclusión, este estudio nos dio a conocer si las condiciones laborales de los trabajadores tienen un impacto positivo o negativo en la vida de cada trabajador, además se pudo mencionar que como objetivo principal se tuvo el determinar si existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC, durante el año 2021. Este tipo de investigación es básica simple, nivel correlacional, diseño no experimental y transversal, que, para medir las variables estudiadas, se utilizó el cuestionario de Reaño y la escala de calidad de vida laboral WRQoL validada por el autor Flores. Para este estudio se usó una población de 300 trabajadores, la recolección de datos fue de tipo censal, obteniendo un total de 56 cuestionarios válidos para su procesamiento. Los resultados demostraron que en la empresa estudiada se tienen buenas condiciones laborales teniendo así una buena calidad laboral para los trabajadores. Concluyendo que un 57.1 % indica sentir que labora en un ambiente seguro.

Palabras clave: Desafíos, nueva normalidad, resultados, virus COVID-19, ambiente de trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to improve the working conditions of the workers of the Inversiones Muya SAC company and to achieve an optimal quality of work life that allows the worker to enjoy their work and the time they spend with their superiors and colleagues as also to have more time with the family.

To reach this objective, studies were carried out on a group of workers taking inclusion and exclusion criteria, this study revealed whether the working conditions of workers have a positive or negative impact on the life of each worker, we can also mention that the main objective was to determine if there is a relationship between working conditions and the quality of working life in the workers of the Inversiones Muya SAC company, during the year 2021. This type of research is simple basic, correlational level, non-experimental design and cross-sectional, which, to measure the variables studied, the Reaño questionnaire and the WRQoL quality of working life scale validated by the author Flores were used. For this study, a population of 300 workers was used, the data collection was census type, obtaining a total of 56 valid questionnaires for processing. The results showed that the studied company has good working conditions, thus having a good quality of work for the workers. Concluding that 57.1% indicate that they feel that they work in a safe environment.

Keywords: Challenges, new normal, results, COVID-19 virus, work environment

INDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
PALABRAS CLAVE	v
ABSTRACT.....	vi
KEYWORDS.....	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 Realidad Problemática	9
1.2 Antecedentes de estudios	12
1.2.1. Ámbito Internacional	12
1.2.2. Ámbito Nacional.....	14
1.2.3. Ámbito Local	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Condiciones Laborales	20
1.3.2. Calidad de Vida Laboral.....	23
1.3.3. Prevención de riesgos laborales-Seguridad y Salud Laboral	25
1.3.4. Protección de empleo y no discriminación	25
1.4 Formulación del problema.....	25
1.5 Justificación e importancia del estudio	25
1.6 Hipótesis	26
1.7 Objetivos.....	27
II. MATERIAL Y MÉTODO	27

2.1 Tipo y diseño de investigación	27
2.1.1. Tipo de investigación	27
2.1.2. Diseño de investigación	28
2.1.3. Población, muestra y muestreo.....	29
2.1.4. Operacionalización de variables	32
2.1.5. Operacionalización de variables	33
2.2 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	
2.2.1. Técnicas.....	35
2.2.2. Likert	35
2.2.3. Confiabilidad	36
2.3 Procedimiento de análisis de Datos	36
III.RESULTADOS.....	38
3.1. Presentación de resultados.....	38
3.2. Discusión de resultados	85
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS	90
ANEXOS.....	102
Resolución de aprobación de título	102
Carta de autorización de la empresa	104
Instrumentos.....	105

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La empresa Inversiones Muya S.A.C. es una empresa privada especialista en administrar y operar camposantos, fue creada en diciembre del año 2013, teniendo como fin el asesoramiento comercial, es así que empezó a crear alianzas con el camposanto ecológico Esperanza Eterna, siendo Cusco la primera sede del país llevando el nombre de “Reencuentro”, abriendo posteriormente otra en la ciudad de Huancayo llamado “Corona de Fraile”, teniendo así hasta la fecha diferentes sedes en las ciudades de Cusco, Huancayo, Chiclayo, Lambayeque, Cañete, Chimbote y próximamente Pisco.

La empresa Inversiones Muya Sac, cuenta con una oficina principal en la ciudad de Lima en la que solo se encuentran laborando personal administrativo dentro de los cuales se puede nombrar al área de Gestión de Desarrollo Humano, Operaciones, Marketing, Gerencia Comercial, Contabilidad y Finanzas. Es en las ciudades de provincia antes mencionadas donde está el personal netamente operativo quienes se encargan del área Comercial, Parque y SAC dentro de ellos tenemos a los consejeros, supervisores, administradoras de sedes, operarios de parque, limpieza, coordinadores, jefes de ventas y jefes de parque).

En inicios de la pandemia en Marzo del año 2020 la empresa opto por enviar al personal administrativo a trabajar remotamente ya que al tener al personal operativo en provincia no era necesario que se asista presencialmente a oficina, pero es a comienzos del año 2021 que la empresa se acogió al trabajo semipresencial, esta condición de trabajo solo se dio a personal administrativo de la ciudad de Lima ya que en las ciudades de provincia se hizo el trabajo presencial desde inicio de pandemia, esto a causa de que los trabajadores de las sedes de provincia se encargan de las ventas de sepelios y el trabajo de entierros y cremaciones en los camposantos y al aumentarse las muertes por el coronavirus tipo 2 del síndrome respiratorio agudo grave, eran personal de primera línea con necesidad de laborar presencialmente.

Como se puede evidenciar actualmente el rubro funerario está en auge debido al alto índice de fallecidos por el Sars Cov 2 y demás tipos de decesos que siempre

se han presentado. El rubro funerario paso a triplicar la cifra de cantidad de entierros y cremaciones desde que inicio la pandemia, a causa de esto la empresa Inversiones Muya S.A.C, llego a la meta de ventas superando al año 2019 logrando el mejor ratio histórico de la compañía ,es en el año 2020 que la empresa ingresa a ofrecer los servicios de cremación cerrando el año 2020 con un crecimiento de 146%, este crecimiento económico debido a la pandemia originada por el virus Sars Cov 2 hizo que la empresa apostara en aumentar los puestos de trabajo ya que la demanda de servicios funerarios está en crecimiento, necesitando mayor mano de obra para realizar las ventas de los servicios que la empresa ofrece como también de personal encargado de los entierros y cremaciones.

Este crecimiento no solo ha traído beneficios económicos, también se manifestó que a mayor demanda laboral se pueden ver afectados algunos trabajadores en diversos ámbitos de sus vidas, si bien la empresa invierte permanentemente en mejorar el clima laboral y en beneficios que se les ofrece a los trabajadores, también se da a conocer algún tipo de impacto positivo o negativo al tener que ser trabajadores de primera línea debido a la pandemia que vivimos actualmente.

El valor fundamental que la empresa tiene son sus trabajadores, aquellos que son la fuerza de venta, operarios de parque y personal administrativo, por ello la empresa viene actualizándose y mejorando varios procesos ,ofreciendo proyectos y actividades a favor de los trabajadores , teniendo que, no solo aumentar los recursos económicos, sino también los recursos humanos, contratándose a más personal operativo y administrativo, ya que es necesario debido al crecimiento organizacional que ha tenido la empresa estos últimos años, además se cuenta con personal calificado en cada puesto en el que le toca desempeñarse. Actualmente la empresa cuenta con diferentes tipos de contratación: 300 en planilla, 11 de locación de servicios y 3 practicantes.

Los trabajadores que se encuentran laborando en planilla cuentan con beneficios sociales como lo son las bonificaciones, cts, gratificaciones, utilidades, asignación familiar, entre otros más beneficios que corresponde según indica la legislación laboral, como también se les hace el descuento de la AFP u ONP, para que puedan contar así con una pensión que servirá como previsión para alguna incapacidad futura, o jubilación; así mismo estos trabajadores que se encuentran laborando en planilla cuentan como beneficio laboral el que la empresa aporte un porcentaje de su

suelo al Seguro Social de Salud del Perú(Essalud) para tener así atención médica y el acceso a prestaciones económicas por parte de Essalud como lo son los subsidios por incapacidad y maternidad, entre otras más prestaciones económicas que se ofrecen. Por su parte el personal con contrato por locación de servicio, no goza de ninguno de estos beneficios sociales que ofrece el sector privado. Actualmente la empresa cuenta con 3 practicantes pre- profesionales, a quienes se les da como beneficio el gozar de un seguro de Formación Laboral Juvenil (Fola), además de recibir una subvención económica adicional al cumplir los 6 meses laborando como practicante en la empresa, 15 días de vacaciones al cumplir el año siendo practicante en la empresa, entre otros beneficios, por otra parte generalmente la mayoría de trabajadores tienen las mismas responsabilidades ,se puede evidenciar casos de trabajadores con mayores tareas designadas, si bien el horario establecido a todos los trabajadores administrativos y operativos es de 8 horas, hay veces que algunos trabajadores sobre todo los administrativos tienen la necesidad de laborar más de estas 8 horas, esto no se da por obligación del empleador pero si es necesario para que el trabajador pueda acabar sus funciones y opta por ello voluntariamente.

La nueva normalidad trajo el trabajo remoto desde comienzos del año 2020, que si bien ha permitido a que el trabajador cuente con más tiempo de compartir con sus familiares o flexibilizar sus horarios de trabajo, para otros trabajadores se les ha visto afectado el cumplimiento de las horas laborales indicadas por la ley , como se indicó en los párrafos anteriores se analizan algunos casos de trabajadores administrativos que realizan sus funciones hasta muy tarde en la noche, esto tal vez evidenciaría el mal manejo y organización de las funciones propias del trabajador que no le permite cumplir con las horas de trabajo determinado en el contrato, como también se puede deber a la sobrecarga laboral ,afectando el gozar del tiempo libre, de cumplir con sus roles de padres en el caso de trabajadores que tienen hijos como también se tiene de conocimiento que posiblemente esto afecte a la salud mental del trabajador al tener altos grados de estrés por la sobrecarga laboral ,habiendo también casos de trabajadores que ven de buena manera el trabajo remoto ya que permite reducir el tiempo que toma el trasladarse del trabajo a sus casas y el poder compartir más tiempo con sus familiares.

Otro de los problemas que se abordó en esta investigación fue que la empresa no cuenta con un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo(SCTR), si bien el

rubro de la empresa no está en la obligación de contar con este seguro, sería muy beneficioso que se opte por contratar esta póliza ya que en caso se tenga algún accidente de trabajo la empresa tendría que asumir los gastos totales de la atención médica, teniendo en cuenta que para contingencias de accidentes laborales Essalud no las cobertura, en estos casos Essalud brinda la atención medica pero luego envía una facturación a la empresa donde labora el trabajador y de ser un accidente mortal la empresa tendría que asumir la indemnización a los beneficiarios directos del trabajador, esto último no lo brinda Essalud pero si el SCTR;por otra parte la empresa implementó el contar con una Entidad Prestadora de Salud (EPS),desde septiembre del 2021, esto como parte de beneficio para los trabajadores ya que en Essalud muchas veces no se cuenta con las citas disponibles o buena atención por parte de su personal. Por lo tanto, abordando esta investigación, se procura reconocer científicamente, estos problemas de condiciones laborales, constatando si es que afecta o no la calidad de vida laboral de los trabajadores.

1.2. Antecedentes de estudios

1.2.1 Ámbito Internacional

Sánchez(2021), en su tesis de investigación tuvo como objetivo de estudio el detallar las repercusiones que tuvo la calidad de vida laboral del personal que se encuentra asumiendo directamente en las atenciones médicas por COVID-19. Con una metodología de investigación de revisión de documental, en este estudio se identificaron aquellos relacionados con condiciones laborales, discriminación y estigma social. Podemos evidenciar que dentro de la variable calidad de vida una de las dimensiones más afectadas fueron la salud emocional y mental.

Brito(2020), en su tesis de investigación tuvo como fin principal el determinar los factores que afectan en la calidad de vida laboral, llegando a causar alta rotación laboral en los empleados de las empresas Ind and Out. Con un diseño de investigación no experimental de tipo transversal, con el cual el autor recomendó realizar actividades de esparcimiento que permitan una mejora en el clima laboral y en las relaciones entre colaboradores y jefes, como también recomendó implementar pausas activas en las jornadas laborales.

Pulluquitin(2019), en su tesis de investigación tuvo como objetivo identificar la

relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los guardias de seguridad que laboran en turnos con alto índice de rotación laboral. Con tipo de investigación correlacional, y teniendo como conclusión que mediante la investigación realizada el autor comprobó que la hipótesis es nula debido a que los niveles demuestran el 0.554 con un margen de error de 0.5 en el estadístico exacto de Fisher demostrando así que no se relaciona el estrés con la calidad de vida.

Cevallos(2015), en su tesis de investigación, indago en demostrar cual es el índice de calidad de vida en trabajadores de una unidad vecinal de la ciudad de Chillan, llegando a tener como tipo de investigación el no experimental transeccional este tipo de investigación estudia al fenómeno en el momento que se da, llegando a la deducción que esta población estudiada tiene buenos niveles de satisfacción laboral y buena visualización de su calidad de vida.

García(2015), en su tesis de investigación busco identificar y confirmar la relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en la empresa Seguros Alianza S.A. Además, se observa que es un estudio correlacional Con un tipo de estudio correlacional y como conclusión el autor tuvo que por medio de este estudio no probabilístico se llegó que el grado de satisfacción laboral de un empleado está sumamente relacionado con su calidad de vida.

Mercado(2015), en su tesis de investigación intento conocer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una empresa industrial en Toluca, México. El tipo de investigación fue cuantitativo, además el autor llevo a concluir que la satisfacción laboral de una persona se relaciona con el bienestar y el estado de ánimo.

Peydró(2015),en su tesis de investigación busco estudiar la calidad de vida, la satisfacción laboral,la salud y demas aspectos relacionados a una muestra de medicos y enfermeras de un Hospital de España,el diseño que uso el autor fue transversal descriptivo ,ademas se llevo a la conclusion que el 86.7% de los profesionales de la salud mencionar gozar de buena o muy buena calidad con un puntaje de 8,04 en escala de 0 a 10.Pero solo un 4.2% llevo a la conclusión qque su calidad de vida es buena.

1.2.2. **Ámbito Nacional**

Rosales y Miguel (2021), en su tesis de investigación quiso delimitar que relación existe entre las condiciones laborales y satisfacción laboral. Esta investigación es de tipo básica ya que no tuvo fines aplicativos, pretendió investigar el conocimiento científico sobre las variables, además se llegó a concluir que si hay relación entre ambas variables llegando a un valor de 0.716 que da un significado positivo medio. Con el resultado se pudo verificar que los trabajadores de la empresa Calderón y Ventura SAC, mostraron conformidad en las dimensiones estudiadas, pudiéndose ver como resultado buenos puntajes, teniendo que tomar el puntaje medio o regular como opción de mejoría para la empresa, además se tuvo como conclusión que las condiciones laborales de esta empresa son buenas.

Tapia(2020), en su tesis de investigación tuvo como objetivo el examinar como es la calidad de vida en el centro de labores del personal administrativo. El tipo de investigación es básica, debido a que se aportó teorías relacionadas a la variable estudiada, además el autor concluyó que el 70% del personal administrativo tiene un nivel medio respecto a su calidad de vida laboral y que el 30 % llegan a un nivel alto.

Se tuvo como resultado que la mayoría de las dimensiones de la variable tuvieron como puntuación términos medios, mientras que una de las dimensiones nombrado administración del tiempo llegó a un nivel alto. Teniendo estos resultados, el autor menciona que las dimensiones que fueron calificadas en término medio deben ser tomados en cuenta por la empresa como puntos de mejora y llegar a si a mejorar la calidad de vida laboral.

Reaño(2019)en su tesis de investigación pretendió verificar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la una universidad de Arequipa, la investigación es correlacional, llegando a la conclusión que las condiciones laborales y satisfacción laboral de la población estudiada cuenta con un puntaje estadístico significativo ,teniendo como deducción que al tener mejores condiciones de trabajo la satisfacción de los trabajadores será positiva. Manejando estos resultados, el autor concluyo que existe una relación altamente significativa entre las condiciones laborales de cada trabajador respecto a su satisfacción laboral, visualizando que un 82 % de los trabajadores indica que la iluminación es regular, teniendo en cuenta que para que el desempeño sea optimo la iluminación también debe de ser buena.

Por otro lado, un 65 % de trabajadores mencionan que el ruido de las oficinas es regular, al ser regular quiere decir que hay momentos en los que es alto llegando a interferir en el desempeño y concentración del personal administrativo quiere decir que la universidad debe de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores administrativos.

Callomamani (2018), en su tesis de investigación quiso identificar los factores labores y la percepción sobre la calidad de vida laboral respecto al trabajo de las enfermeras de una Red de salud de Tacna .Con tipo de investigación descriptiva y relacional, al ver los resultados de esta investigación el autor verifico que la mayoría de enfermeras tiene la condición laboral de nombrado, teniendo así mayor estabilidad laboral y mejores beneficios laborales ya que se sabe que en las instituciones del estado los trabajadores que son nombrados acceden a diversos bonos e incluso a un pago mayor que los que cuentan con otro tipo de contrato. También se verifico que un buen porcentaje de enfermeras no cuentan con otro trabajo, pudiendo dar así mejores atenciones a los pacientes ya que el tener dos empleos generaría mayor carga laboral y esto llevaría a una mala atención al paciente, además también se tiene el resultado que un 87% no tiene ausencias laborales por motivo de enfermedad relacionando esto a un buen manejo por parte de la Institución en promoción del cuidado de la salud que es sumamente importante en el rubro de salud ya que los trabajadores de este rubro trabajan expuestos a diversas enfermedades.

Teniendo como referencia lo anterior, el autor de esta investigación tuvo como conclusión que los factores laborales que presentan mayormente la población de estudio fueron :Ser nombrado ,esto es una condición laboral permitido en el sector público, tener turno de trabajo mixto, no cuentan con otro trabajo adicional ,no presentan ausencia a labores por alguna enfermedad ,la mayoría presenta varios años de servicio en esta institución, descansan entre 24 a 48 horas a la semana y además su salario no es menor a 2000 soles. También se puede evidenciar que el nivel de calidad de vida laboral que tienen las enfermeras fue de puntuación baja con 37.1 % demostrando que aún existen brechas sobre como visualiza cada enfermera respecto a las dimensiones de la variable de estudio, ya que predominantemente fue percibida con nivel bajo.

Zapata(2018),en su tesis de investigación intento verificar que relación existe entre la satisfacción laboral y calidad de vida en las trabajadoras de la empresa Esika.Con tipo de investigación no experimental ,también se evidencio que la satisfacción laboral está relacionada con la calidad de vida, teniendo como puntuación 0,53 % ,el cual nos demuestra que tiene un nivel moderado , de acuerdo a este estudio el autor evidencio que las trabajadoras de la empresa Esika presentan niveles altos en diversos aspectos de sus vidas, mencionando que varias trabajadoras indican que se debe a que el contar con un trabajo las hace ser independientes económicamente en sus hogares y poder aportar, esto a nivel emocional y social genera un buen impacto ya que las hace crecer personal y profesionalmente, generando así que sientan un buen nivel de satisfacción laboral y dar lo mejor de sí para mejorar cada día su calidad de vida.

González y López (2016) ,en su tesis de investigación quiso verificar si las condiciones laborales tienen algún grado de influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores, esta investigación es de tipo descriptivo-aplicativo, además se pudo evidenciar que los autores dieron como conclusión que las condiciones en las que laboran son inadecuadas, respecto a las relaciones interpersonales se demuestra que algunos trabajadores reciben algún tipo de maltrato por parte de sus superiores ,la poca empatía y apoyo entre compañeros, el bajo sueldo y las defectuosas condiciones laborales que ofrece la empresa da como resultado que los trabajadores sientan insatisfacción laboral. De acuerdo a este estudio se vio que una cantidad grande de trabajadores refiere que en su centro de trabajo no existe una buena relación entre compañeros y superiores , complicando el buen clima laboral y tener así óptimas condiciones laborales, como también se vio un alto índice de trabajadores que como estado civil tienen la convivencia sin unión de hecho, además siendo el sustento económico de sus hogares, también se pudo evidenciar que un buen número de trabajadores no tiene la costumbre de ahorrar, llevando esto a estar más vulnerables en una situación de emergencia en el que requieran de dinero ,sabiendo aun que el sueldo promedio de la mayoría de trabajadores esta entre 1000 a 2000 soles alcanzando muchas veces solo para cubrir sus necesidades básicas. El autor verificó que el 53 % de los trabajadores no se sienten a gusto con el ambiente que perciben en su centro de labores, por este motivo la empresa debe de usar este estudio como referencia para mejorar en diversos puntajes que no han sido

aprobados por los trabajadores y lograr así una buena satisfacción laboral.

1.2.3. Ámbito Local

Echegaray(2021), en su tesis de investigación tuvo busco identificar relación entre el burnout y la calidad de vida laboral en entidades públicas y privadas, se tiene como conclusión que los estudios realizados están a favor de la investigación, verificando que si hay relación entre las variables estudiadas.

Los estudios de investigación en lo referido a temas organizacionales son muy escasas, esto a que la mayoría tiene como objetivo al ámbito de la salud, estudiando a profesionales como son los médicos o enfermeros, en la introducción de esta investigación se plantea que el Síndrome de Burnout afecta a muchos empleados, haciéndose cada vez más presente sobre todo en el ámbito de la salud. De acuerdo a este estudio sobre el burnout se obtuvo la información que actualmente se ven muchos casos de estrés debido a la sobrecarga laboral o la presión de asumir un alto cargo ,afectando notablemente en la salud mental y física del trabajador ,es así que en algunas empresas extranjeras se hacen evaluaciones anuales para identificar si sus trabajadores presentan este síndrome y de ser diagnosticado se hace un examen más profundo, además también el autor obtuvo el dato que en el Perú existen muchos casos de burnout pero generalmente se hacen estudios enfocándose en el sector salud y educativo dejando de lado el sector empresarial. Las empresas deben de tener en cuenta que este síndrome perjudica el desempeño de los trabajadores ya que el estrés puede llegar a afectar notoriamente la calidad de vida de estos profesionales y perjudicando la relación entre compañeros de trabajo.

Estrada y Poémape(2020), en su tesis de investigación averiguo el evidenciar si hay relación entre la calidad de vida y las condiciones laborales de los trabajadores de esta empresa, el tipo de investigación es no experimental ya que no se enfoca en manipular las variables de la investigación solo serán observadas sin influir en ellas. Además, los autores tuvieron como conclusión que hay relación moderada entre las variables estudiadas. También se muestra que el objetivo específico 1 demuestra Establecer si existe relación entre los factores individuales y las condiciones laborales de los trabajadores, esto concuerda con los resultados estadísticos entre la dimensión factores individuales y la variable condiciones laborales, su grado de correlación es moderado fuerte ($Rho= 0,639$), por este resultado, se acepta la hipótesis específica 1 afianzando el primer objetivo específico, también evidencio que el objetivo específico

2 demuestra “Establecer si existe relación entre los factores de trabajo y organización y las condiciones laborales de los trabajadores, esto concuerda con los resultados estadísticos entre la dimensión factores de trabajo y organización y la variable condiciones laborales, su grado de correlación es moderada fuerte ($Rho=0,705$), por este motivo, se acepta la hipótesis específica 2 validando el segundo objetivo específico. El autor probó que el objetivo específico 3 “Establecer si existe relación entre los factores del entorno sociolaboral y las condiciones concuerda con nuestros resultados estadísticos entre la dimensión factores del entorno sociolaboral y la variable condiciones laborales, su grado de correlación es moderado fuerte ($Rho=0,698$). Por esta razón, el autor pudo aceptar la hipótesis específica 3 y se valida el tercer objetivo específico. De acuerdo a este estudio, el autor obtuvo que la calidad de vida y condiciones laborales de los trabajadores se encuentra en niveles altos, siendo algo positivo ya que nos demuestra que la empresa cuida de sus trabajadores tanto económica como social y laboralmente.

Rios(2018), en su tesis de investigación quiso averiguar la relación que hay entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en la empresa, la investigación es de tipo no experimental, además se llegó a concluir que si existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo por parte de ellos trabajadores estudiados. De acuerdo a la investigación, el autor obtuvo que si existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso que sienten los trabajadores con su centro de labores, es por este motivo que la empresa minera debe de hacer mayores esfuerzos sobre todo en las puntuaciones que salieron bajas, esto a través de programas de reconocimiento, capacitaciones ,beneficios corporativos, programas con las familias de los trabajadores, para que así los trabajadores de la empresa se sientan identificados.

Vega(2018), en su tesis de investigación busco determinar la relación que hay entre la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral de los trabajadores, y visualizar las diferencias entre el sexo o tiempo de permanencia en el centro laboral .La presente investigación es de tipo descriptiva -correlacional, y se tiene como conclusión que hay relación entre la adicción al trabajo con la calidad de vida laboral. También se evidencio que mayoritariamente hay más trabajadores hombres con adicción al trabajo a diferencia de las trabajadoras mujeres, además que estas últimas tienen mejor calidad de vida laboral.

Además, se pudo demostrar que hay relación directa entre la adicción al trabajo con la calidad de vida, como también se verifico que los trabajadores que cuentan con más años laborando son los que presentan más índices de adicción al trabajo perjudicando así su calidad de vida, por el contrario, los trabajadores nuevos son los que tienen mejor calidad de vida.

Garcia y Lavalle(2018), en su tesis de investigación tuvo como objetivo medir como influye la calidad de vida laboral en el rendimiento de los trabajadores. Esta investigación es no experimental, con tipo descriptiva correlacional de corte transversal, además se pudo evidenciar que la calidad de vida influye en el rendimiento laboral. Por otra parte se pudo demostrar que el ambiente laboral influye positivamente en la productividad de los trabajadores, también vemos que la remuneración influye positivamente en la productividad de los trabajadores, con esto podemos indicar que la organización influye positivamente en la productividad de los trabajadores de la empresa estudiada, los autores de esta investigación concluyeron que la empresa estudiada realiza las gestiones que permiten que el desempeño de sus trabajadores sea optimo, como también se pudo evidenciar que hay un grupo de mayoritario de trabajadores que no se sienten conformes con su trabajo, teniendo como respuesta a esto que la empresa no está implementando programas para la mejoría de la calidad de vida en el trabajo.

Roca (2017), en su tesis de investigación busco estudiar la relación entre la carga laboral, control, burnout y la calidad de vida profesional. Se tuvo como diseño de investigación el no experimental, y verificar que relación tienen las variables de estudio, además el autor tuvo como conclusión que los estudios realizados confirman parcialmente los resultados respecto a la relación entre sus variables. Como también se demostró que no hay presencia de burnout en los trabajadores evaluados, además la carga de trabajo y la demanda laboral no se está percibiendo como tal ya que se tiene como costumbre el considerar los excesos como algo normal y cultural dentro de la empresa.

Los resultados de esta investigación demuestran que no hay resultados positivos de Burnout, pero si se evidencia la sobrecarga laboral, el cual está visto por los trabajadores como algo normal, verificando esto se aconseja a la empresa que implemente incentivos para que los trabajadores hagan sus funciones en el tiempo estimado de su horario laboral y no afecte en su calidad de vida laboral.

Saldarriaga (2017) ,en su tesis de investigación buscó verificar si existe efectos positivos de las condiciones laborales en la satisfacción laboral de los trabajadores de Aptus, con tipo de investigación de campo ya que se estudió a la población mediante encuestas, el autor tuvo como conclusión que la ergonomía es parte de las condiciones laborales que puede ofrecer la empresa, mejorando así la calidad de vida del trabajador, además de brindar capacitaciones para las mejoras en las condiciones laborales. De acuerdo a la investigación, se obtuvo la información que los trabajadores dieron buen puntaje en temas relacionados a pagos y seguro social, pero puntaje regular en temas de capacitación al personal y riesgos ergonómicos, es por este motivo que la empresa debe de manejar un cronograma anual de capacitación sobre diversos temas incluido los riesgos ergonómicos, teniendo en cuenta que tiene personal administrativo y de salud.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Para poder realizar esta investigación, se enfatizó en una serie de referencias bibliográficas de diferentes autores, libros, tesis, que estén relacionados con nuestras variables que son condiciones laborales y calidad de vida laboral.

Primeramente, se menciona a la primera variable que es condiciones laborales, actualmente se ha demostrado que un trabajador es eficiente si es que cuenta con buenas condiciones laborales.

1.3.1. Condiciones Laborales

Teniendo en cuenta a Cortéz(2002), las condiciones de trabajo se definen como todo aquello que tiene influencia ya sea negativa o positiva en la salud del trabajador, disminuyendo así los riesgos que puedan perjudicarla.

También se menciona que las condiciones laborales son medidas a través de las siguientes dimensiones:

En primer lugar se demuestra que las condiciones ambientales es considerada una de las dimensiones de las condiciones laborales, estas son muy estudiadas en ergonomía laboral donde se evalúa las condiciones laborales de cada trabajador y ver que impacto tienen sobre su salud, es así que dentro de las condiciones ambientales se considera a la iluminación como un factor importante para medir las condiciones laborales, según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS,s.f) una

iluminación inadecuada en el centro de trabajo puede producir en el trabajador fatiga visual, cansancio, dolor de cabeza, estrés, disminuyendo así su rendimiento laboral y perjudicando la propia salud del trabajador.

Para que un ambiente laboral cuente con una buena iluminación debe de estar iluminado según las exigencias de cada puesto, la intensidad de esta luz debe de estar regulado y siendo preferible que sea luz natural. Las condiciones ambientales también se miden a través de la temperatura del puesto de trabajo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT,s.f), menciona que la temperatura debe de estar regulada según el puesto que desempeñe cada trabajador.

La mala regulación de la temperatura en el centro de trabajo puede generar en el trabajador síncope de calor, nos referimos a síncope a cuando el trabajador permanece mucho tiempo parado en un ambiente donde hace mucho calor, pudiendo producir, desmayo, pérdida de conciencia, baja tensión, entre otros, también se puede presentar deshidratación, esto se da cuando se tiene al trabajador en un ambiente con mucho calor, puede presentar pérdida de agua a través de la sudoración, provocando problemas gastrointestinales y calambres.

Otro de los problemas que se pueden presentar son el golpe de calor, este se da cuando la exposición a una temperatura muy elevada, llevando a que el trabajador presente piel seca y caliente, no pudiendo producir sudoración, debido a esto es necesario que se trate al trabajador con atención médica.

Y por último se definirá al ruido, como expresa el Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo-Essalud (CEPRIT ,2014),el ruido es aquel sonido desagradable que perjudica el correcto cumplimiento de las labores del trabajador, cuando se tiene un ambiente con mucho ruido puede causar las afectaciones al trabajador como la pérdida temporal de audición, cuándo se tiene un periodo laborando en un ambiente que presenta mucho ruido, y con el que no se cuente con los implementos de seguridad permitidos se puede ocasionar zumbidos en el oído del trabajador y sensación de pérdida temporal del sonido.

También se puede presentar la pérdida permanente de audición, después de haber permanecido mucho tiempo en un ambiente ruidoso el trabajador tiene altas posibilidades de la pérdida permanente de la audición, ya que al haber estado mucho tiempo expuesto a estos ruidos el sentido del oído no puede recuperarse totalmente.

Como segunda dimensión se mencionará a las condiciones de tiempo, Citando a Almeida (2014), esta autora define a las condiciones de tiempo como a las horas laboradas por el trabajador, las horas extras que realiza, descanso, y todo aquel concepto por el cual se le contrato.

Dentro de esta dimensión destacamos a la jornada de trabajo, Lázaro (2014), define a la jornada laboral como la cantidad de horas que labora el trabajador, teniendo que cumplir ciertos criterios como un máximo de horas legales, como también este horario puede ser cambiado de acuerdo a lo acordado entre empleador y empleado. La cantidad de horas a laborar debe de ser pactado en el contrato laboral del trabajador.

Dentro de la jornada laboral se encuentran las horas extras, Chanamé (2020), define a las horas extras como el servicio que da el trabajador al empleador fuera de las horas que contempla su contrato, incluso si es que estas horas extras sean mínimas.

Como también se tiene al periodo de descanso, Coruña (2021), define el descanso semanal como aquel derecho con el que cuentan todos los trabajadores, este puede acumularse incluso hasta en 48 horas.

Por ultima dimensión se definirá a las condiciones sociales, como plantea Meléndez (2006), las condiciones sociales son importantes dentro de las relaciones humanas, estas abarcan micro grupos como también macro grupos, las condiciones sociales se refieren a determinantes que influyen en las situaciones haciéndolas complejas o no.

Cuando se da a conocer a las condiciones sociales, también se considera hablar de las relaciones con el jefe, para Randstad Award (2017), el llevar una buena relación con nuestros superiores es necesario para tener así un buen clima laboral, es importante que esta relación jefe-empleado sea lo más sana, teniendo en cuenta el no excederse de la confianza y manteniendo siempre una buena comunicación.

Para la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH,s.f), construir un buen clima laboral entre jefes y subordinados implica que los trabajadores se sientan identificados y unidos entre compañeros, para esto es muy importante las formas de comunicación, se debe evitar caer en lo ordinario y en las faltas de respeto, dentro de esta dimensión enfatizamos en las relaciones con los compañeros, como señala Segurmania(2018), el compañerismo es un valor muypreciado en nuestros

centros de labores, nos ayuda a crear lazos que aumentan el buen clima laboral, cada trabajador pasa la mayor parte de su día en su centro laboral por lo que es importante que la relación que lleva con sus compañeros de trabajo sea lo más llevadera posible, con el compañerismo se puede lograr que se aumente la motivación y se llegue a las metas trazadas, reducir el estrés, el manejo de las relaciones sociales, se potencia la creatividad, ya que al trabajador en equipo y con compañerismo se aportan más ideas, todo trabajador que siente que hay compañerismo, siente más satisfacción en su centro de labores.

Por su parte también se define a la calidad de vida y se detallara de la siguiente manera:

1.3.2. Calidad de Vida Laboral:

Esta variable abarca diversos ámbitos relacionados al trabajo, esto va a influir en la satisfacción laboral que sienta el trabajador como también va a resultar positivamente en su rendimiento en el trabajo.

Para Casas (2002), cuando se habla de calidad de vida laboral nos referimos a al estado y en las situaciones en las que realizan sus trabajos como también a como se siente psicológica o emocionalmente cada trabajador.

A esta variable se la medirá de las siguientes dimensiones:

La primera dimensión es la satisfacción Laboral y Profesional, para Muñoz (1990), la satisfacción laboral es aquel sentimiento de bienestar que tiene el trabajador cuando realiza las funciones que le agradan y a cambio de esto recibe una remuneración económica.

Como segunda dimensión se mencionará al bienestar general, para Pedrosa (s.f), el bienestar general tiene origen en el siglo XIX en relación de la búsqueda de buenas condiciones laborales, tiene relación con el movimiento obrero.

Actualmente se puede hablar de Estado de Bienestar cuando nuestros trabajadores cuenten con subsidios o prestaciones económicas que sirvan previsión en casos de jubilación, desempleo, maternidad o alguna invalidez que pueda presentar el trabajador a lo largo de su vida profesional.

Como tercera dimensión se dará a conocer al equilibrio trabajo-casa, para Como expresa Guerrero (2003), la forma en que una persona actúa en su centro laboral está muy influenciada por cómo le ha ido en la vida, esto se considera sobre todo en el ámbito familiar, en este sentido se planteara que lo familiar y lo laboral está

relacionado. Por su parte Moreno y Báez (2010), indican que el conflicto que se puede presentar entre trabajo y familia es un riesgo psicosocial muy común, ya que compromete a dos aspectos importantes de cada persona, el cual es el trabajo y la familia.

Como cuarta dimensión se tiene al estrés en el trabajo, Del Hoyo (2004), este autor menciona que el estrés es la reacción que tiene la fisiología de cada persona para su adaptación ya sea externa o interna, cuando una persona está expuesta permanentemente al estrés puede generar en su cuerpo enfermedades. Cuando se define al estrés laboral, se puede aseverar que son reacciones del cuerpo que son producidas al tener un trabajo que afecte negativamente a la salud integral del trabajador. Por lo tanto, se dice que en una empresa hay altos índices de rotación, sabotaje y absentismo es porque en el centro laboral existe estrés en sus trabajadores.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2016), el estrés laboral es un mal presente en muchos países, este se manifiesta negativamente de muchas formas como en trastornos físicos, psicosociales y psicosomáticos.

La Nación (2016), indica que intervenir en disminuir el estrés laboral es tan importante como cualquier otro factor de seguridad y salud ocupacional y que para tratarlo es imprescindible realizar primero un diagnóstico situacional.

Como quinta dimensión, se menciona al control en el trabajo, para el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, s.f), el control del tiempo en el trabajo son las posibilidades que tienen los trabajadores para controlar los tiempos que le toma cada función, como también el ver como este control permite que el trabajador mantenga una hora de entrada y salida de su centro de labores, teniendo autonomía sobre estas.

El control del tiempo en el centro laboral ha servido como herramienta para mejorar el bienestar laboral y fisiológico del trabajador.

Por ultima dimensión se planteará a las condiciones de trabajo, estas deben de estar basadas en un principio de igualdad entre ambos géneros, y deberá de dar la importancia necesaria a cada uno sin hacer distinción alguna. No puede haber distinción laboral por sexo, condición social, condición económica, salud, religión, etc. De ser así no se estaría hablando de una buena condición de trabajo. (La Ley Federal del Trabajo,2013 citado en Mercado, 2015).

Teniendo definida nuestras dos variables, se considerará las siguientes teorías que hacen referencia a la calidad de vida.

1.3.3. Prevención de riesgos laborales-Seguridad y Salud Laboral

Díaz (2015), en su libro Prevención de riesgo laborales, nos menciona a las condiciones de trabajo, esta autora indica que estas son definidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el art. 4.7 en la que se la describe como los aspectos que ofrece el empleador y que este pueda perjudicar o afectar directa o indirectamente al bienestar y seguridad del trabajador, dentro de esta definición se va a incluir:

- Como están diseñados los locales de la empresa, con que instalaciones o maquinarias cuenta.
- Nivel de presencia de agentes físicos, químicos, biológicos, verificando que el nivel o concentración no afecte al trabajador.
- Cualquier característica del trabajo que influya en algún tipo de riesgo que perjudique al trabajador.

1.3.4. Protección de empleo y no discriminación

El Organismo Internacional del Trabajo(OIT, 2006), refiere que el empleador no puede cancelar el contrato a una trabajadora que se encuentre gestando o en licencia por maternidad u otros tipos de licencia en caso de alguna enfermedad que complique la salud de la trabajadora, como tampoco se debe de suspender el contrato luego de haberse reincorporado a labores luego de la licencia por maternidad, ya que se entiende que este despido tendría por motivo el embarazo de la trabajadora ,incluso luego de dar a luz y estar en el periodo de lactancia.

1.4. Formulación del Problema

¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC en el año 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Sampieri(2003), cada investigación tiene un propósito de estudio, este debe ser obligatoriamente importante para que justifique su realización.

En la justificación se detalla el porqué de la investigación y que beneficios

traería, una investigación podría ser conveniente para tratar algún problema social o realizar preguntas de investigación.

Es así que se justificara de una manera teórica, práctico y metodológico.

Para Arias(2012), se puede definir a la justificación teórica como la búsqueda de enfoques teóricos que traten el problema que se está presentando.

Galan(2010), menciona que la justificación práctica nos explica la utilidad de nuestros resultados de investigación y la capacidad de llegar a conclusiones lógicas.

Bernal(2010), la justificación metodológica es aquella que permite obtener conocimientos válidos a través de nuevos métodos o estrategias de estudio.

Por lo referente a este estudio de investigación se sostiene que:

- Nivel Teórico: Esta investigación será beneficiosa porque se analizarán los conceptos de condiciones laborales y calidad de vida laboral, el cual servirá de precedente para los demás colegas de la carrera de Trabajo Social.
- Nivel Práctico: Esta investigación será beneficiosa para el empleador como también para el empleado ya que se contará con ambientes laborales más atractivos, con información de nivel científico sobre la satisfacción e insatisfacción en la que se encuentran los trabajadores y elevar así la productividad de los trabajadores.
- Nivel Metodológico: Esta investigación pone en conocimiento la conducta de las dos variables condiciones laborales y calidad de vida laboral, así como la relación que hay entre ambas, este será aporte para las ciencias sociales y que además estará al alcance de demás investigadores.

1.6. Hipótesis

H0: No existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC.

H1: Existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC.

1.7. Objetivos

- **Objetivo General**

Determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC en el año

2021.

- **Objetivos específicos**

Demostrar la relación que existe entre las condiciones laborales en cuanto a condiciones ambientales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC en el año 2021.

Demostrar la relación que existe entre las condiciones laborales en cuanto a condiciones de tiempo y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC en el año 2021.

Demostrar la relación que existe entre las condiciones laborales en cuanto a condiciones sociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC en el año 2021.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

Teniendo en consideración que esta investigación tiene un propósito de estudio podemos decir que es de tipo básica simple porque busca recoger información de la realidad y obtener ciertos resultados.

Este tipo de investigación busca obtener datos informativos para que con este sirva como base de datos para la mejora de la información ya existente.

Sampieri(2014), la investigación correlacional mide dos o más variables, busca observar como se mostrará una variable teniendo información de otra variable, los estudios correlacionales buscan la relación que tienen las dos variables de estudio.

Por lo tanto, este estudio de investigación es correlacional ya que se desea saber cuál es la influencia que tiene las condiciones laborales frente a la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC.

Entonces se resumira que según lo anterior, este tipo de investigación observa lo que ocurre con el individuo en estudio buscando no manipular los factores de estudio.

La perspectiva de esta investigación es cuantitativo debido a que usa un método para obtener y manejar los datos, esto mediante procedimientos estadísticos en el

procesamiento de datos. Kerlinger(2002), nos dice que el método cuantitativo es llamado así porque busca medir variables a través de técnicas que luego serán analizadas, este tipo de método tiene como fin describir o predecir alguna ocurrencia, este tipo de método es muy usado en los campos de la medicina, psicología, biología etc.

2.1.2. Diseño de Investigación

La presente investigación es no experimental -transversal, ya que para este tipo de estudios no se necesita manipular o adulterar las variables, porque solo se observan los fenómenos a estudiar para poder analizarlos.

Es de tipo transversal porque se recolectan datos en un mismo momento y tiempo único.

El diseño transversal puede abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores.

Para Sampieri(2014), el diseño de investigación sirve para analizar la certeza que tiene nuestra hipótesis o también para aportar información a nuestro lineamiento de investigación.

Figura 1. Diseño de la investigación



Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC)

2.1.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

La población de estudio está comprendida por 300 trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC durante el periodo agosto-septiembre 2021.

De acuerdo con Arias-Gomez et.al(2016) la población de estudio son un conjunto de casos al que se tiene acceso y el cual se considera como referencia para elegir nuestra muestra, siempre y cuando se cumpla con una serie de criterios que permitirá tener una buena obtención de datos para nuestra investigación, cuando hablamos de población, no solo nos referimos a personas, sino también a animales, hospitales, organizaciones, etc.

Muestra

La muestra de esta investigación será no probabilística y de tipo censal, por lo tanto, quedará constituida con 56 trabajadores operativos de la empresa Inversiones Muya SAC con edades entre 20 a 58 años de edad.

López-Roldan(2015), indica que una muestra es la información estadística que representa a una población, esto se obtendra de manera aleatoria y sometándose a un estudio científico para así validar nuestros resultados y ver si son válidos para la población total.

Formula:

Se realizo la siguiente fórmula para determinar la muestra que se usara para realizar las encuestas.

Por lo tanto, se tiene lo siguiente:

N= Tamaño de población (300)

Z = 90% Nivel de confiabilidad (1.645)

P = Probabilidad de éxito (0.50)

Q = Probabilidad de fracaso (0.50)

D2= Precisión (0.10)

$$n = \frac{300 * 1.645^2 * 0.50 * 0.50}{0.10^2 * (300 - 1) + 1.645^2 * 0.50 * 0.50}$$

n=56 trabajadores

De acuerdo a la formula para calcular la cantidad de muestra de investigación, se destaca que el estudio analizara a 56 trabajadores operativos de la empresa Inversiones Muya SAC.

En el que se usaron los siguientes criterios de obtención de información:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores operativos
- Trabajadores operativos de 20 a 58 años
- Trabajadores operativos de ambos géneros
- Trabajadores que tienen más de 3 meses laborando en la empresa
- Trabajadores que deseen participar de la encuesta

Criterios de exclusión:

- Trabajadores administrativos
- Trabajadores que no deseen participar
- Trabajadores que tienen menos de 3 meses laborando en la empresa.

Muestreo

El muestreo es probabilístico, estratificado con afijación proporcional es decir la muestra, se entregará de manera similar a cada grupo y todas las personas tendrán la misma opción y posibilidad de ser elegidos.

Espinoza (2016), nos indica que el muestreo es la técnica usada para seleccionar elementos para nuestra investigación, estos representan a la población de estudio, conformando una muestra y hacer una generalización respecto a nuestra población estudiada.

2.1.4. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNICA	INSTRUMENTO
V.I: Condiciones Laborales	Cortez (2002), la define como todo aquello que tiene influencia ya sea negativa o positiva en la integridad de cada trabajador.	Evaluación que realiza cada trabajador de acuerdo a las condiciones que le ofrece el empleador para poder realizar sus funciones.	1.Condiciones ambientales de trabajo 2.Condiciones de tiempo 3.Condiciones sociales	LIKERT	ENCUESTA	Cuestionario Reaño 2019

2.1.5. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNICA	INSTRUMENTO
V.D: Calidad de vida laboral	Casas (2002), abarca diversos ámbitos laborales, esto va a influenciar en cómo se sienta el trabajador en su centro de labores.	Valoración de las cabezas o jefaturas de las instituciones, en el que toman en cuenta la influencia en la vida de aspectos laborales esenciales.	1.Satisfacción laboral y profesional 2.Bienestar General 3.Equilibrio trabajo -casa 4.Estres 5.Control en el trabajo 6.Condiciones de Trabajo	LIKERT	ENCUESTA	Cuestionario Flores (2017)

2.2. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.2.1. Técnicas

Ander-Egg(1995), las técnicas de investigación son los procedimientos que hacen operativos los métodos de investigación.

En este estudio de investigación se usó la técnica de encuesta para ver como influyen las condiciones laborales frente a la calidad de vida laboral de los trabajadores, a través de este instrumento se pudo obtener información sobre las variables mencionadas, para las condiciones laborales se uso el cuestionario Reaño y para la calidad de vida laboral el cuestionario de Flores, para ambas variables se usó la encuesta como técnica de recolección de información.

2.2.2. Likert:

Hernandez et al.(2010), los autores mencionan a la escala Likert como la afirmación que se le solicita a cada sujeto que se entrevista, en esto el entrevistado tendrá que responder eligiendo puntuación o escalas.

En esta investigación, se toma en cuenta que, el Cuestionario Reaño nos ayudara a medir la variable Condiciones Laborales y que cuenta con 24 ítems con diversas opciones de respuesta según la dimensión que se esta respondiendo.

Para el instrumento Cuestionario WRQoL adaptado por Flores, con el que se medira la variable calidad de vida laboral, tiene 23 ítems con 5 opciones de respuesta las cuales son: Nada de acuerdo, poco de acuerdo, neutro, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Teniendo en cuenta la operacionalización de nuestras variables, se usó como instrumento de obtención de datos a la encuesta ya que este instrumento es de mayor adaptabilidad a nuestra población de estudio. En este estudio se ha empleado el Cuestionario de Reaño y Cuestionario de Flores, que nos ayudaran a estimar como las condiciones laborales influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC.

Primero se llevará a cabo el interrogatorio al trabajador respecto a cómo percibe sus condiciones laborales y calidad de vida laboral, para esto se realizarán 47 preguntas en las que el usuario debe responder con relación a una escala de 1

al 5, según su perspectiva respecto a cada pregunta.

2.2.3. Confiabilidad

Cortés (1997), define a la confiabilidad como la posibilidad de encontrar resultados similares a nuestro estudio de investigación, para llegar a esto los autores controlan variables .

Confiabilidad de la variable independiente

El cuestionario de Reaño se conforma por 24 ítems, este fue sometido a la validez a través de la validación de 3 expertos en el tema, alcanzando un 90 % de alta validez.

Confiabilidad de la variable dependiente

Escala de calidad de vida laboral WRQoL se conforma por 23 ítems, el autor del instrumento obtuvo una fiabilidad de 0.91 como Alfa de Cronbach.

2.3. Procedimiento de análisis de Datos

Los datos que servirán para esta investigación la obtendremos a través de las encuestas realizadas a 56 trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC, los cuales serán escogidos aleatoriamente con criterios o características que les permitirán ser considerados o no en este estudio de investigación.

Los cuestionarios que se usaron en este estudio de investigación se tomaron de referencia de las tesis de investigación de Reaño (2019) y de Flores (2017).

El cuestionario será gestionado y realizado por el investigador contando obligatoriamente con la autorización de la empresa Inversiones Muya SAC, y para contar con la información de los resultados de este estudio se realizará a siguiente secuencia:

Teniendo la encuesta ya desarrollada por los trabajadores operativos de 20 a 58 años de edad, se procedió a realizar el orden y organización de los datos obtenidos, utilizando una matriz de doble entrada: Una fila para registrar el número de los ítems y la columna para registrar las respuestas de cada encuestado a cada ítem. Se uso el Programa Estadístico SPSS que sirvió de ayuda para realizar la tabla de frecuencia por dimensión y elaborando a la vez el gráfico correspondiente utilizando el indicador porcentual y porcentual promedio. Finalizando el proceso de

obtención de datos se procedió a analizar e interpretar la información obtenida.

Además, se usaron los siguientes criterios de obtención de datos:

Criterios Éticos:

Para Martín (2013), la ciencia y la investigación están sujetas a criterios éticos, el hombre es un ser moral y responsable de sus actos, para la autora una investigación de calidad debe de usar los criterios de bioética y respetar así al ser humano.

Los criterios éticos que se usaron en este estudio de investigación son el consentimiento informado por parte de los trabajadores, también se toma como criterio ético la confidencialidad de información, ya que la información dada por cada trabajador se mantendrá en privado.

Criterios de Rigor Científico:

Para Casadevall (2016), el rigor científico tiene muchos aspectos ya que no podemos encontrar algo que lo describa definitivamente.

Para Barbour (2001), el rigor científico sirve para mejorar la investigación cualitativa tomando criterios técnicos en su realización dándole así rigor a sus estudios. Esta investigación será usada con rigor científico, ya que servirá como antecedente de investigación a demás profesionales de las ciencias sociales que quieran investigar cómo funcionan las condiciones laborales en cada centro de trabajo y como esto influirá en la calidad de vida de cada individuo.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de Resultados

Los resultados de a continuación, provienen de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC en la que nos detalla sus condiciones laborales.

Tabla 1

El tipo de iluminación que tiene en su puesto de trabajo es:

	Cantidad	Porcentaje
Directa	39	69.6 %
Indirecta	5	8.9 %
Semidirecta	10	17.9%
Semiindirecta	2	3.6 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra como es el tipo de iluminación que tiene cada trabajador en su puesto de trabajo.

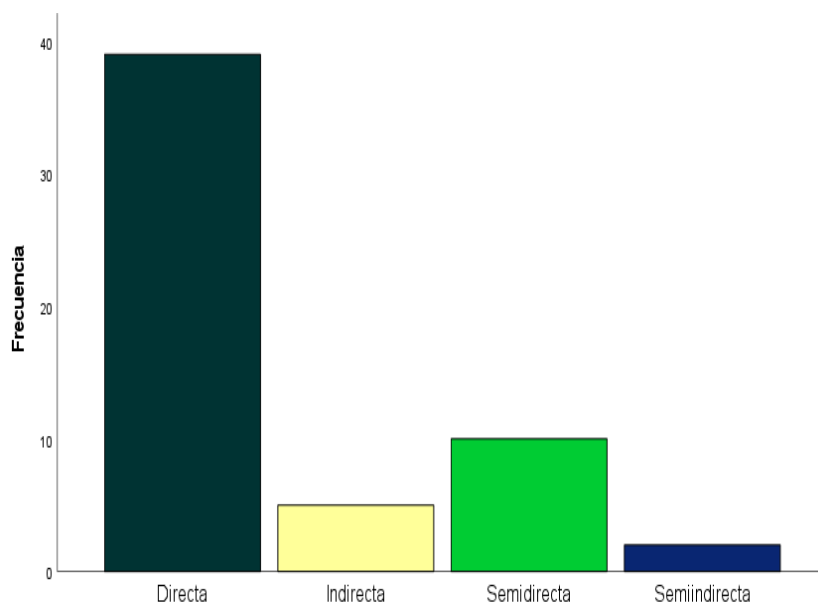


Figura 1: Iluminación en el puesto de trabajo.

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 69.6 % indica que la iluminación en su centro de trabajo es directa, mientras que el 17.9 % menciona que es semidirecta, por su parte también se tiene que el 8.9 % recibe luz indirecta y el 3.6 % semiindirecta.

Tabla 2

Cómo calificaría la iluminación en su puesto

	Cantidad	Porcentaje
Muy buena	4	7.1%
Bueno	38	67.9%
Regular	13	23.2%
Muy malo	1	1.8%
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra como cada trabajador califica la iluminación que tiene su puesto de trabajo.

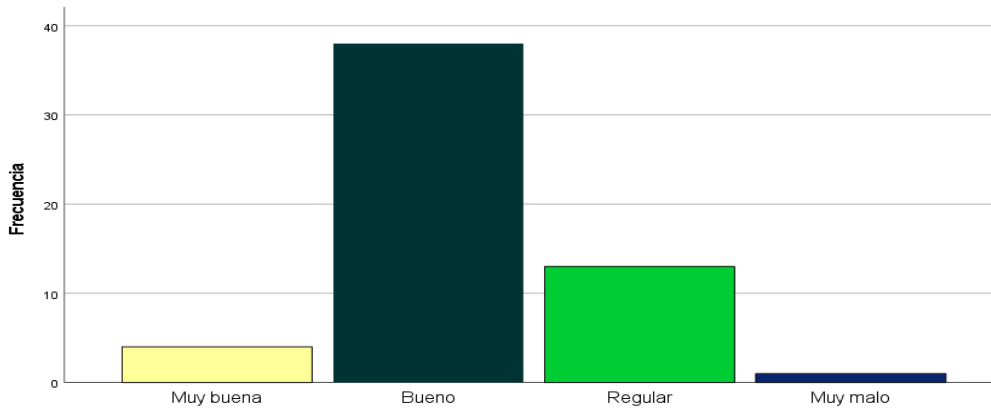


Figura 2: Iluminación en su puesto.

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 67.9 % califica a la iluminación en su puesto como bueno, el 23.2% lo califica como regular, el 7.1 % menciona que la iluminación es muy buena, como por otra parte el 1.8 % califica como muy malo a la iluminación de su puesto de trabajo.

Tabla 3

Cree que la cantidad de luz le afecta a su vista

	Cantidad	Porcentaje
Siempre	5	8.9%
Casi siempre	2	3.6 %
A veces	21	37.5%
Casi nunca	18	32.1%
Nunca	10	17.9 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la valoración que da cada trabajador a como la luz de su puesto laboral afecta a su vista.

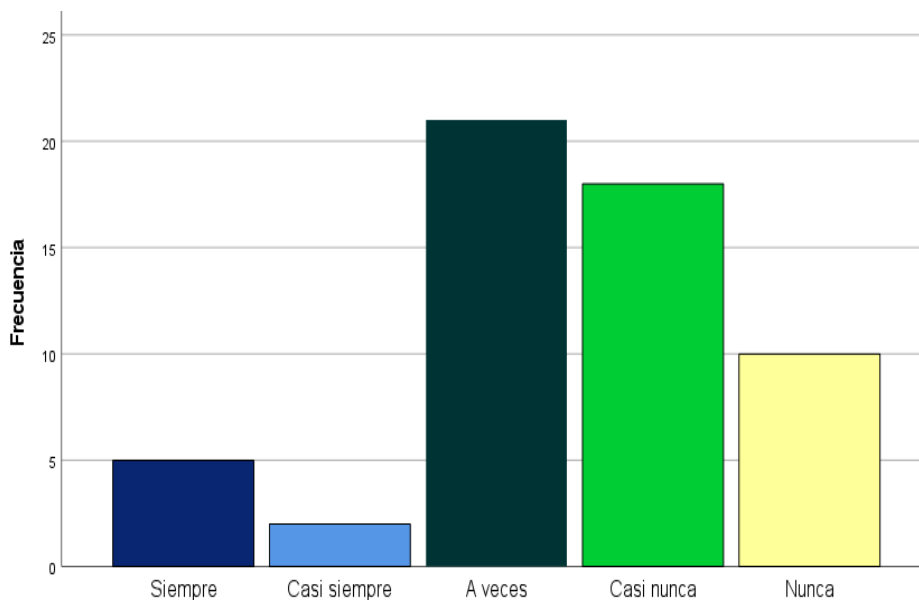


Figura 3: Cantidad de luz en puesto laboral

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 37.5 % menciona que a veces la luz de su oficina afecta su vista, el 32.1 % menciona que casi nunca la cantidad de luz afecta su vista, el 17.9 % informa que nunca han presentado problemas en la vista por la cantidad de luz, el 8.9 % mencionan que siempre han presentado problemas en la vista por la cantidad de luz, mientras que el 3.6 % indica que casi siempre han presentado problemas en la vista por la cantidad de luz que hay en la oficina o en su centro de labores.

Tabla 4

Cómo calificaría la ventilación en su puesto de trabajo

	Cantidad	Porcentaje
Muy buena	8	14.3 %
Buena	21	37.5 %
Regular	19	33.9 %
Malo	4	7.1 %
Muy malo	4	7.1 %
Total	56	100 %

Nota: Esta tabla muestra la valoración que da cada trabajador a la ventilación de su puesto de trabajo.

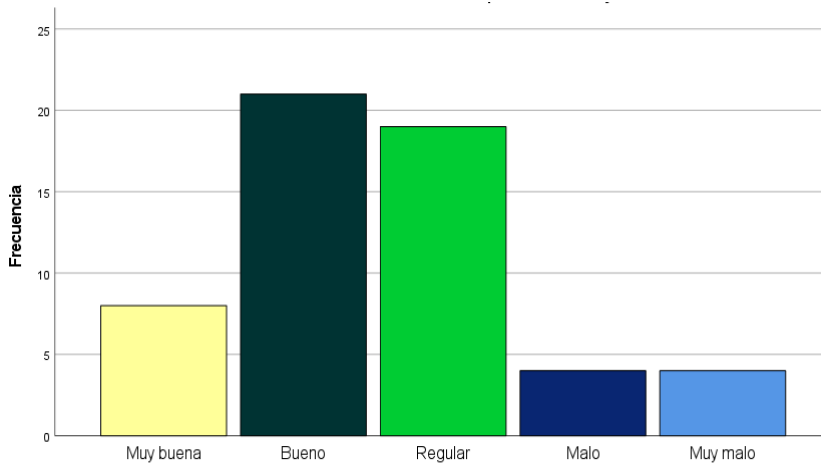


Figura 4: Cómo calificaría la ventilación en su puesto de trabajo

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 37.5 % indica que la ventilación en su puesto de trabajo es buena, el 33.9 % indica que es regular, el 14.3 % indica tener muy buena ventilación, el 7.1 % menciona que la ventilación es mala, mientras que el otro 7.1 % lo califica como muy malo.

Tabla 5

La ropa de trabajo que utiliza es adecuada para la temperatura del ambiente

	Cantidad	Porcentaje
Muy adecuada	1	1.8%
Adecuada	35	62.5%
Ni adecuada	7	12.5%
Inadecuada	11	19.6%
Nada adecuada	2	3.6%
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la valoración que da cada trabajador a la ropa brindada por la empresa

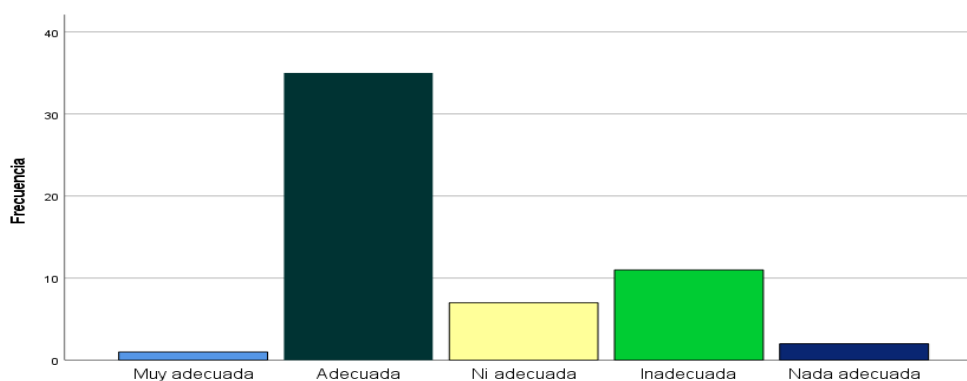


Figura 5: Ropa de trabajo adecuada

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 62.5 % indica que la ropa que usa en su trabajo es adecuada, el 19.6 % indica que es inadecuada, el 12.5 % indica lo califica como ni adecuada, el 3.6 % menciona que es nada adecuada, mientras que el 1.8 % dice que es muy adecuada.

Tabla 6

La temperatura afecta su salud

	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	5.4%
Casi siempre	5	8.9%
A veces	26	46.4%
Casi nunca	13	23.2%
Nunca	9	16.1%
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la valoración que da cada trabajador a como afecta la temperatura de su centro de trabajo a su salud.

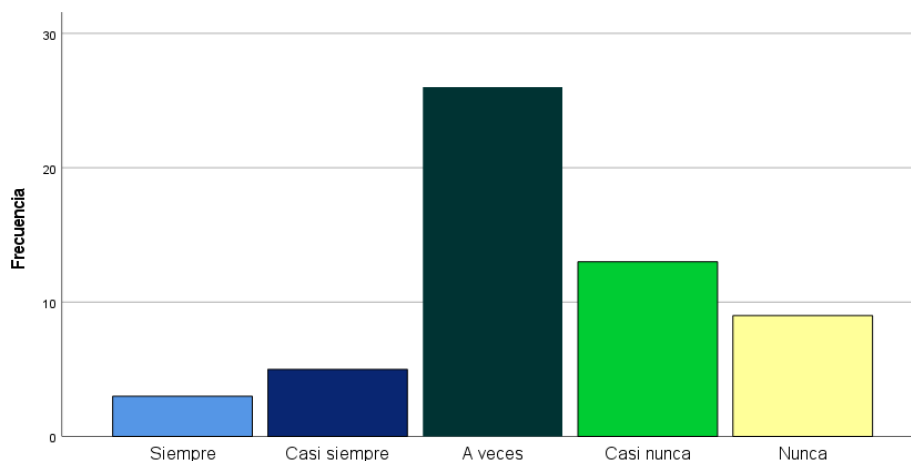


Figura 6: La temperatura afecta tu salud

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 46.4 % menciona que a veces su salud se ve afectada por la temperatura, el 23.2 % casi nunca ha presentado problemas de salud por la temperatura, el 16.1 % nunca ha presentado problemas de salud, el 8.9 % casi siempre presenta problemas en su salud mientras que el 5.4 % siempre ha presentado problemas en su salud debido a la temperatura de su centro de trabajo.

Tabla 7

Cómo calificaría el nivel de ruido en el puesto

	Cantidad	Porcentaje
Muy cómodo	1	1.8%
Cómodo	19	33.9 %
Ni como ni incomodo	23	41.1 %
Incomodo	12	21.4 %
Muy incómodo	1	1.8 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la valoración que da cada trabajador al nivel de ruido que tiene su puesto de trabajo.

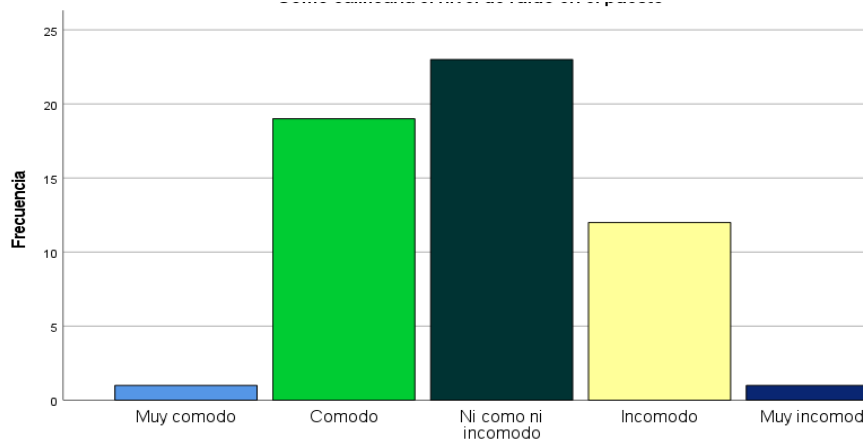


Figura 7: Como calificaría el nivel de ruido en el puesto

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 41.1 % indica que el nivel de ruido en su puesto es ni cómo ni incomodo, el 33.9 % indica que es cómodo, el 21.4 % indica que es incómodo, el 1.8 % indica es que muy cómodo, como el otro 1.8% menciona que es muy incómodo.

Tabla 8

El ruido en su trabajo es

	Cantidad	Porcentaje
Muy frecuente	1	1.8 %
Frecuente	16	28.6 %
Poco frecuente	26	46.4 %
Nada frecuente	13	23.2 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la valoración que da cada trabajador al ruido de su puesto de trabajo.

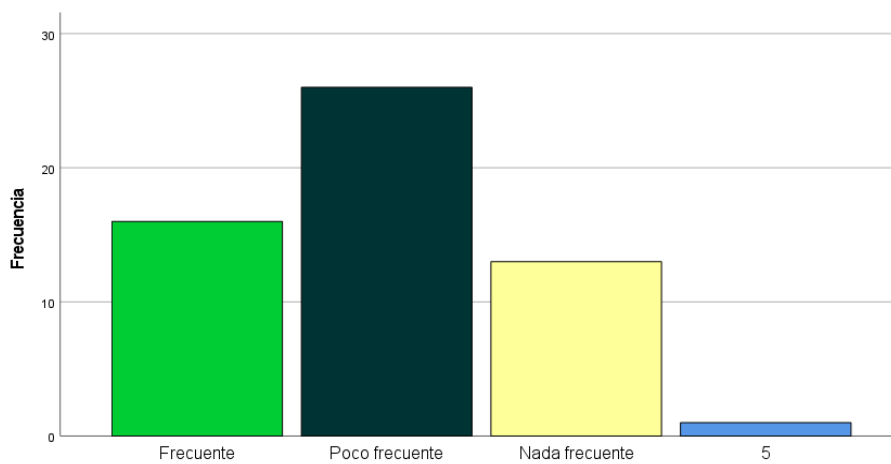


Figura 8: El ruido en el trabajo es

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 46.4 % indica que el ruido en su trabajo es poco frecuente, el 28.6 % indica que es frecuente, el 23.2 % menciona que el ruido es nada frecuente, mientras que el 1.8 % indica que es muy frecuente.

Tabla 9

El ruido le está provocando problemas de salud

	Cantidad	Porcentaje
Siempre	1	1.8 %
A veces	17	30.4 %
Casi nunca	33	58.9 %
Nunca	5	8.9 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la valoración de cada trabajador respecto a si el ruido de su puesto de trabajo afecta a su salud.

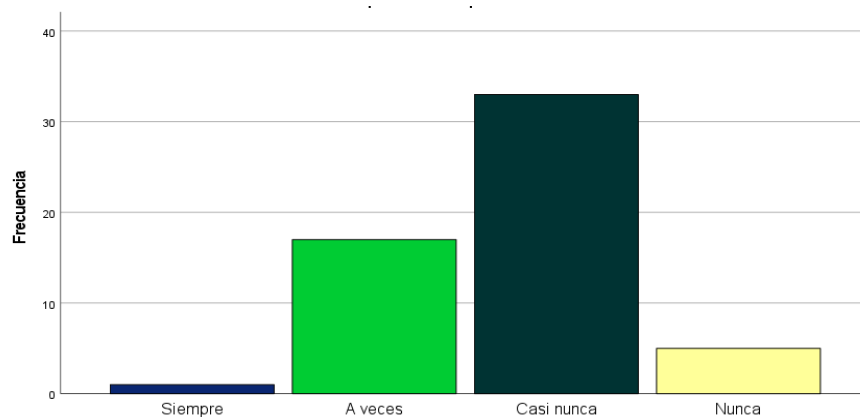


Figura 9: El ruido le está provocando problemas de salud

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 58.9 % indica que casi nunca han sentido que el ruido les ha causado problemas de salud, el 30.4 % indica que a veces han sentido problemas de salud debido al ruido, el 8.9 % nunca ha sentido este problema, mientras que el 1.8 % siempre ha presentado problemas en su salud por los ruidos.

Tabla 10

Su jornada de trabajo es

	Cantidad	Porcentaje
Mas de 8 horas	7	12.5 %
8 horas	45	80.4 %
Menos de 8 horas	4	7.1 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra el tipo de jornada que tiene cada trabajador de la empresa.

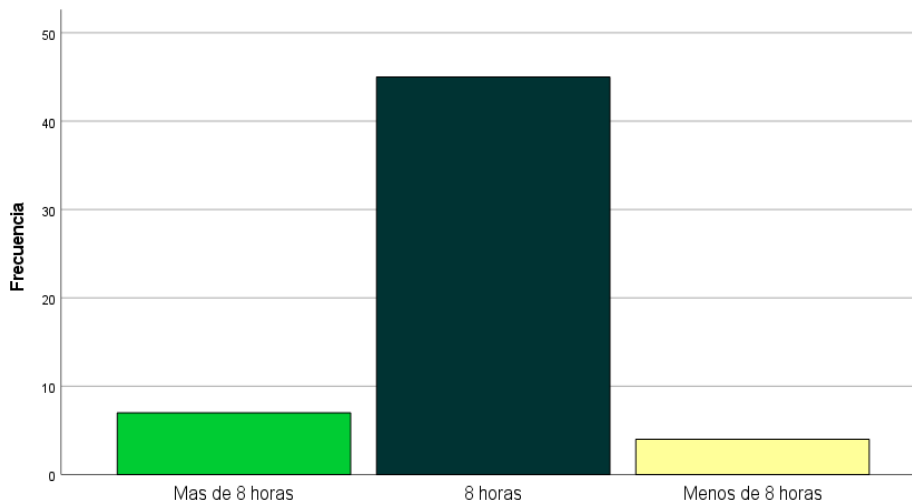


Figura 10: Su jornada de trabajo es

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 80.4 % indica que labora 8 horas, el 12.5 % labora más de 8 horas, mientras que el 7.1 % labora menos de 8 horas.

Tabla 11

La jornada establecida le es suficiente para desarrollar sus funciones

	Cantidad	Porcentaje
Completamente suficiente	13	23.2%
Suficiente	38	67.9%
Insuficiente	4	7.1%
Completamente insuficiente	1	1.8%
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a su jornada laboral establecida.

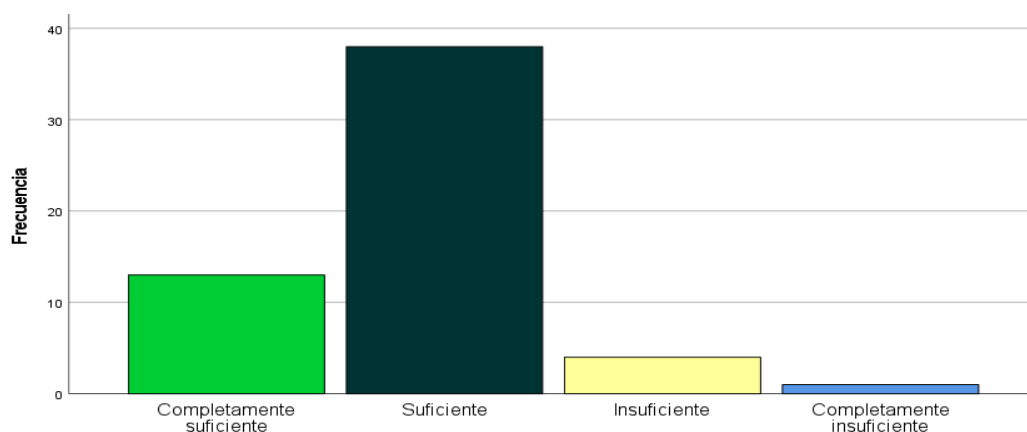


Figura 11: La jornada establecida le es suficiente para desarrollar sus funciones

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 67.9 % indica que es suficiente la jornada que se les fue establecida para cumplir sus funciones, el 23.2 % indica que es completamente suficiente, el 7.1 % indica que es insuficiente, mientras que el 1.8 % menciona que es completamente insuficiente.

Tabla 12

Qué tipo de jornada de trabajo realiza

	Cantidad	Porcentaje
Diurna	40	71.4%
Mixta	16	28.6%
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra que tipo de jornada tiene cada trabajador.

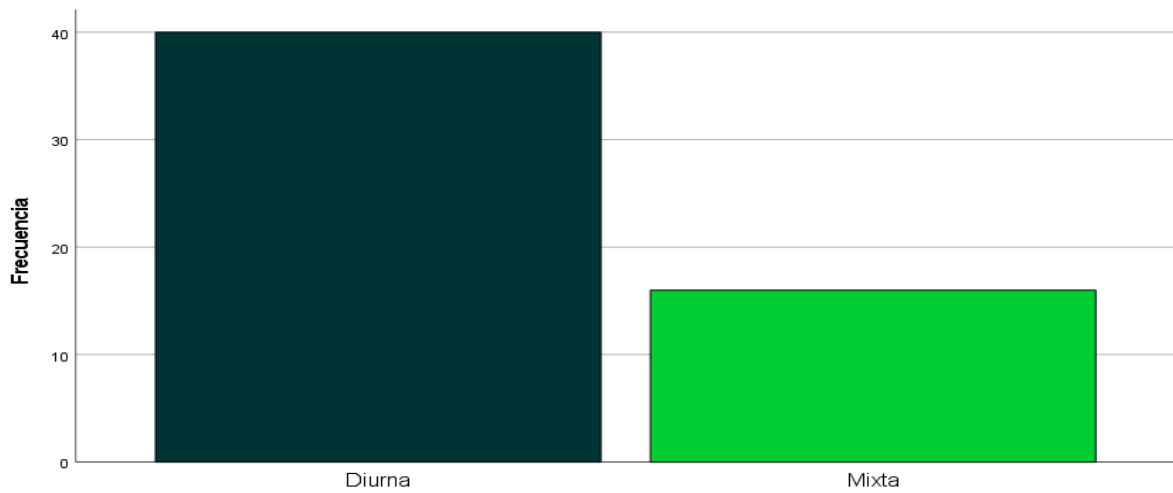


Figura 12: Que tipo de jornada realiza

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 71.4 % menciona que la jornada laboral que realizan es diurna, mientras que el 28.6 % indica tener jornada laboral mixta.

Tabla 13

Cumple usted horas extras en su empresa

	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	5.4 %
Casi siempre	2	3.6 %
A veces	34	60.7 %
Casi nunca	10	17.9 %
Nunca	7	12.5 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de horas extras que realiza cada trabajador.

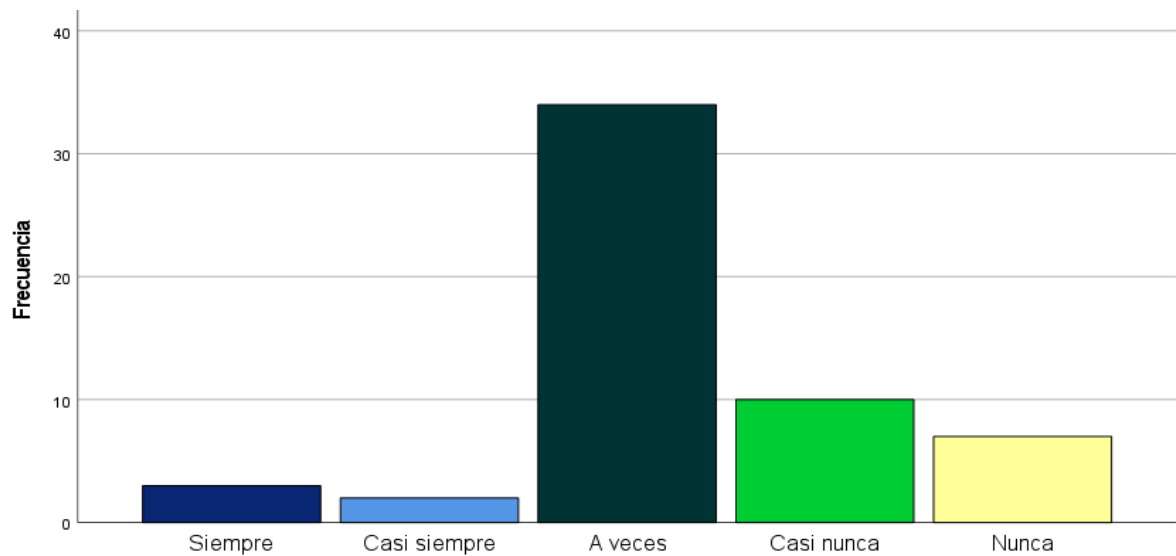


Figura 13: Cumple usted horas extras en su empresa

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 60.7 % menciona que a veces cumple sus horas extras en la empresa, el 17.9 % indica que casi nunca, el 12.5 % nunca ha cumplido sus horas extras en la empresa, el 5.4 % siempre ha cumplido las horas extras, mientras que el 3.6 % casi siempre ha cumplido las horas extras en su empresa.

Tabla 14

Le es beneficioso desarrollar horas extras

	Cantidad	Porcentaje
Muy beneficioso	8	14.3%
Beneficioso	30	53.6%
Poco beneficioso	12	21.4%
Nada beneficioso	6	10.7%
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la valoración de cada trabajador de si le es beneficioso realizar horas extras.

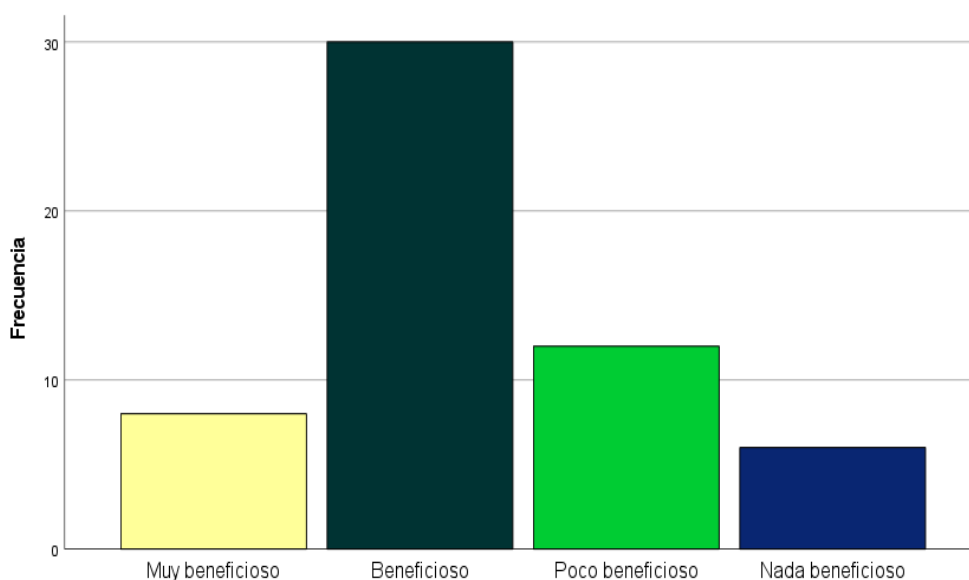


Figura 14: Le es beneficioso desarrollar horas extras

Nota: Esta figura demuestra que del 100% de encuestados, el 53.6 % indica que le es beneficioso desarrollar horas extras, el 21.4 % indica que es poco beneficioso, para el 14.3% es muy beneficioso, mientras que para el 10.7 % es nada beneficioso el desarrollar horas extras.

Tabla 15

Las horas extras que realiza son a pedido de

	Cantidad	Porcentaje
Empleador	8	14.3 %
Usted	36	64.3 %
Empleador y usted	12	21.4 %
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador a la consulta de si es que las horas extras son a pedido del empleador o no.

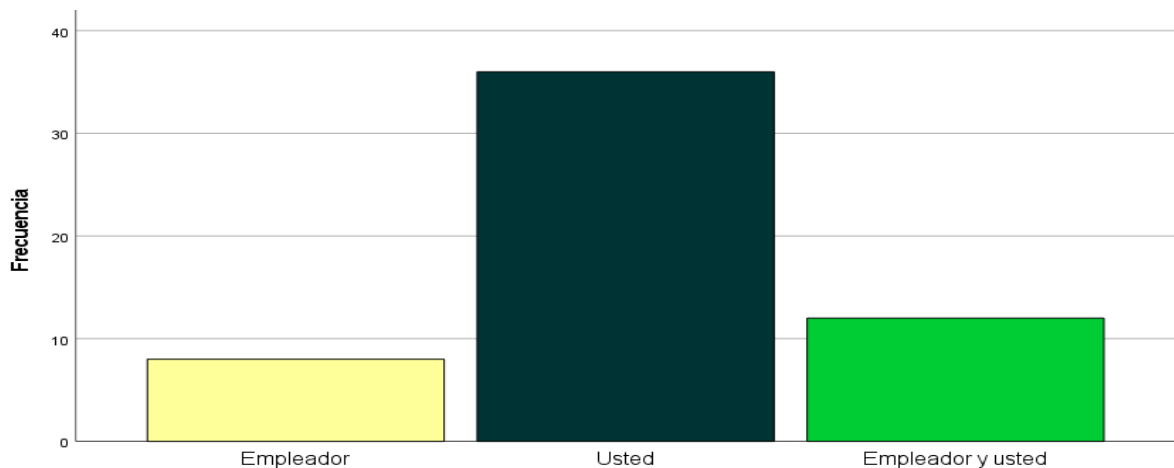


Figura 15: Las horas extras que realiza son a pedido de

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 64.3 % menciona que las horas extras son realizadas a pedido del trabajador mismo, el 21.4 % indica que es a pedido del empleador y trabajador, mientras que el 14.3 % indica que es a pedido del empleador.

Tabla 16

A la semana dispone de descanso

	Cantidad	Porcentaje
1 día	53	94.6 %
2 días	3	5.4 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra el tiempo que dispone cada trabajador como descanso semanal.

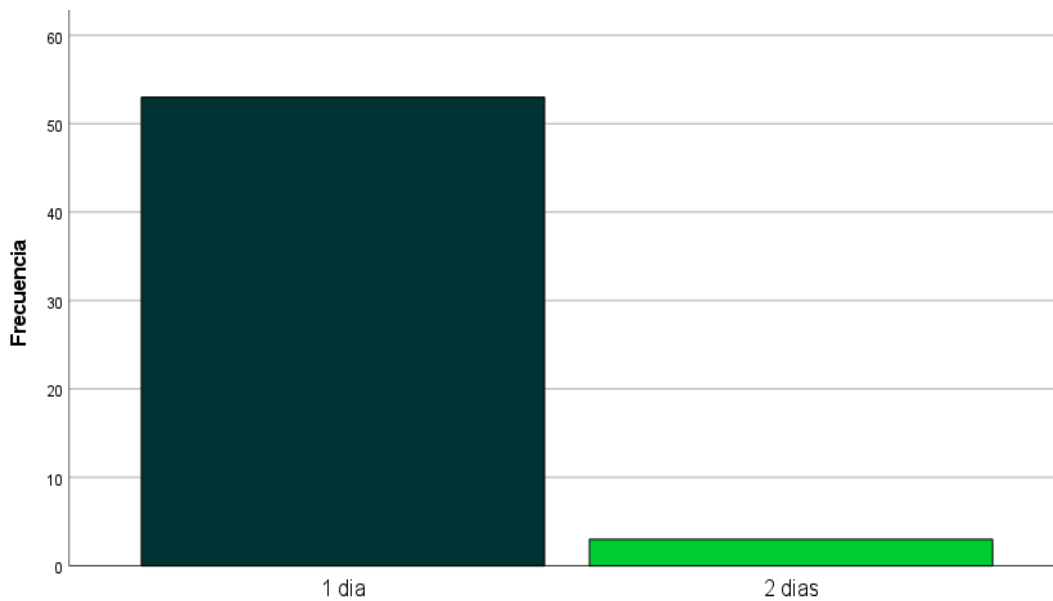


Figura 16: A la semana dispone descanso

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 94.6 % indica que dispone de 1 día de descanso semanal, mientras que el 5.4 % menciona que dispone de 2 días semanales.

Tabla 17

El periodo de descanso puede tomarlo según

	Cantidad	Porcentaje
Su conveniencia	5	8.9 %
Según lo dispuesto por la empresa	43	76.8 %
Mutuo acuerdo	8	14.3 %
Total	56	100 %

Nota: Esta tabla muestra que el periodo de descanso que toma cada trabajador.

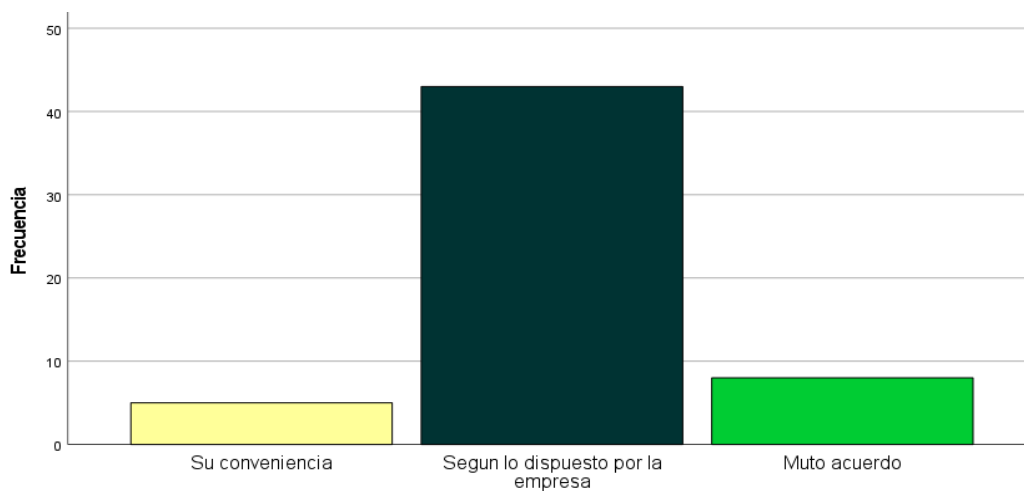


Figura 17: El periodo de descanso puede tomarlo según

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 76.8 % mencionan que puede el periodo de descanso lo toman según lo dispuesto por la empresa, el 14.3 % indica que es por mutuo acuerdo, mientras que el 8.9 % menciona que la elección del periodo de descanso es a conveniencia del trabajador.

Tabla 18

El tiempo de descanso para compartir con su familia es

	Cantidad	Porcentaje
Completamente suficiente	2	3.6%
Suficiente	32	57.1%
Insuficiente	20	35.7%
Completamente insuficiente	2	3.6%
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra el tiempo de descanso que tiene cada trabajador para compartir con su familia.

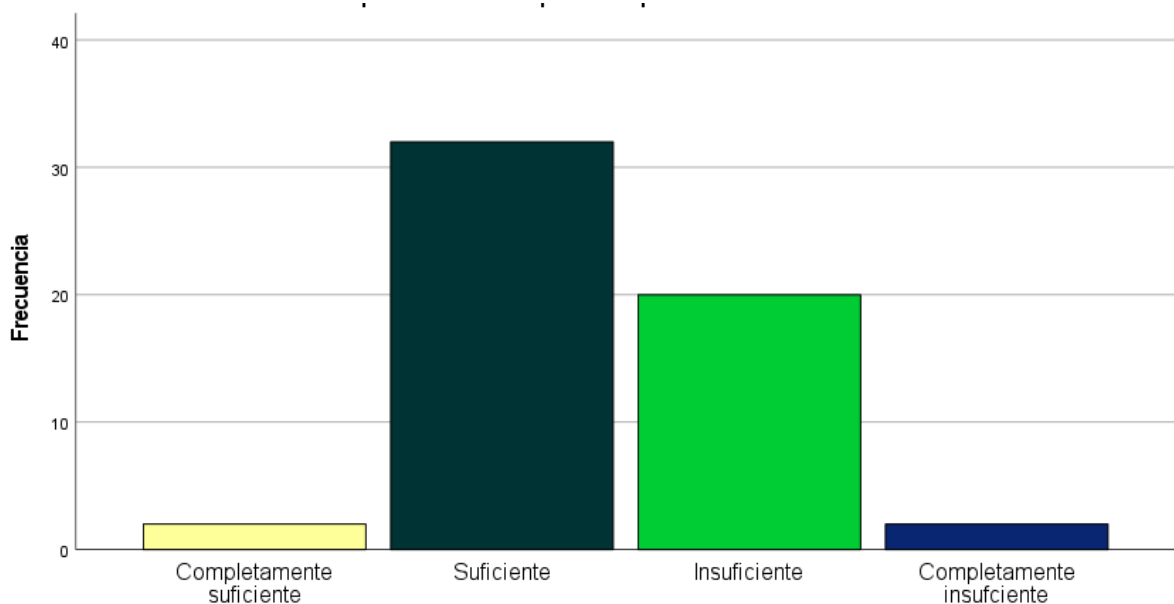


Figura 18: El tiempo de descanso para compartir con su familia es

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 57.1 % indica que el tiempo de descanso para compartir con su familia es suficiente, el 35.7 % indica que es insuficiente, para el 3.6 % menciona que es completamente suficiente, mientras que para el otro 3.6 % es completamente insuficiente.

Tabla 19

<i>Las relaciones con su jefe son</i>		
	Cantidad	Porcentaje
Muy buena	24	42.9%
Buena	27	48.2%
Regular	4	7.1%
Muy mala	1	1.8%
Total	56	100%

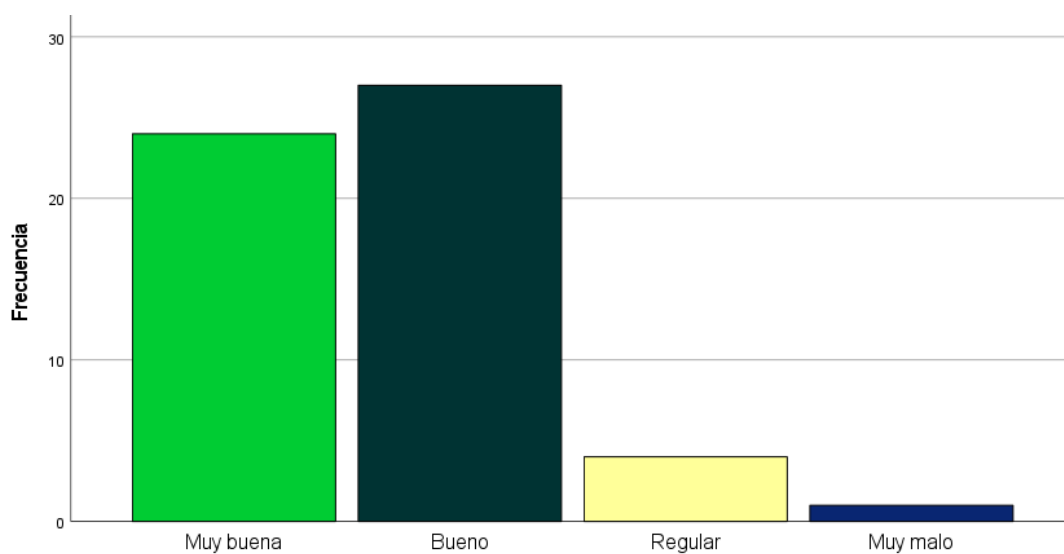


Figura 19: Las relaciones con su jefe son

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, para el 48.2 % la relación con su jefe es buena, para el 42.9 % es muy buena, para el 7.1 % es regular, mientras que para el 1.8 % la relación que lleva con su jefe es muy mala.

Tabla 20

Ha tenido problemas laborales con sus jefes

	Cantidad	Porcentaje
Casi siempre	2	3.6 %
A veces	1	1.8 %
Casi nunca	11	19.6 %
Nunca	42	75.0 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la valoración de cada trabajador respecto a si ha tenido problemas laborales con sus jefes.

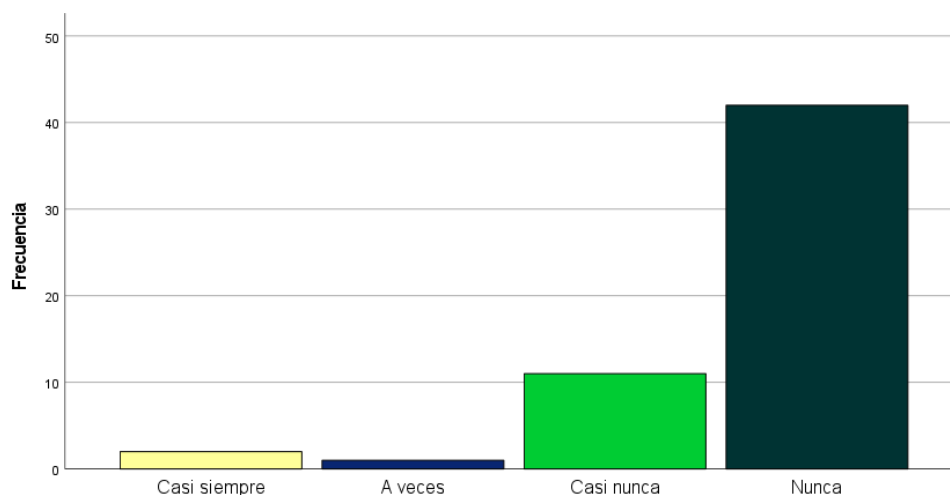


Figura 20: Ha tenido problemas laborales con su jefe.

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, para el 48.2 % la relación con su jefe es buena, para el 42.9 5 es muy buena, para el 7.1 % es regular, mientras que para el 1.8 % la relación que lleva con su jefe es muy mala.

Tabla 21

Como es la comunicación con su jefe

	Cantidad	Porcentaje
Excelente	21	37.5 %
Buena	30	53.6 %
Regular	4	7.1 %
Mala	1	1.8 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra como es la comunicación que tiene cada trabajador con su jefe.

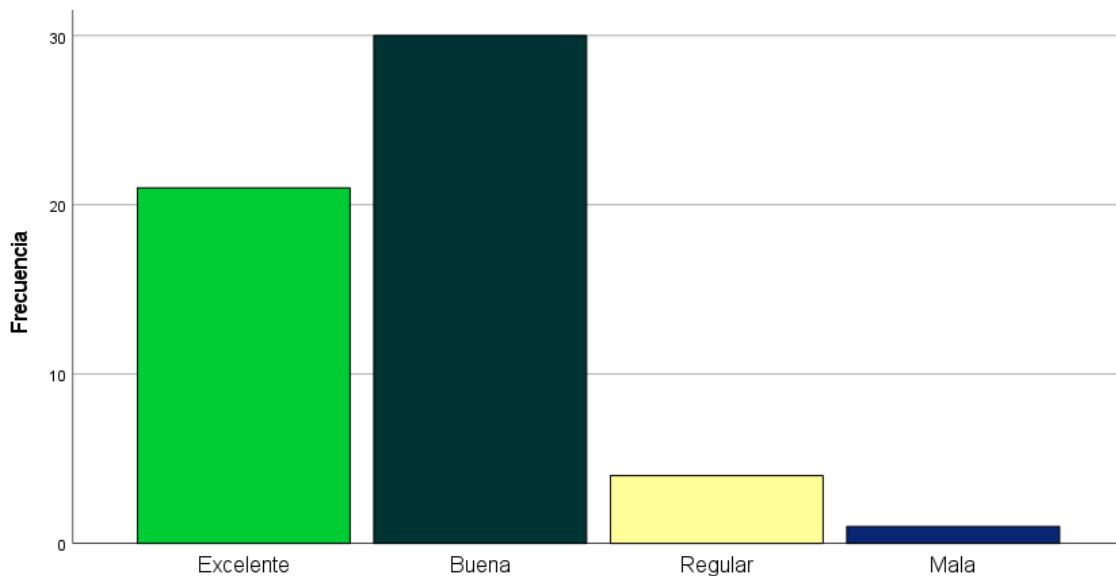


Figura 21: Como es la comunicación con su jefe

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 53.6 % indica que la comunicación con su jefe es buena, para el 37.5 % la relación es excelente, para el 7.1 5 es regular, mientras que para el 1.8 % la relación que mantiene con su jefe es mala.

Tabla 22

Cómo calificaría las relaciones con sus compañeros

	Cantidad	Porcentaje
Excelente	13	23.2 %
Buena	40	71.4 %
Regular	2	3.6 %
Mala	1	1.8 %
Total	56	100%

Nota: Esta tabla muestra la calificación que da cada trabajador a la relación que tiene con sus compañeros.

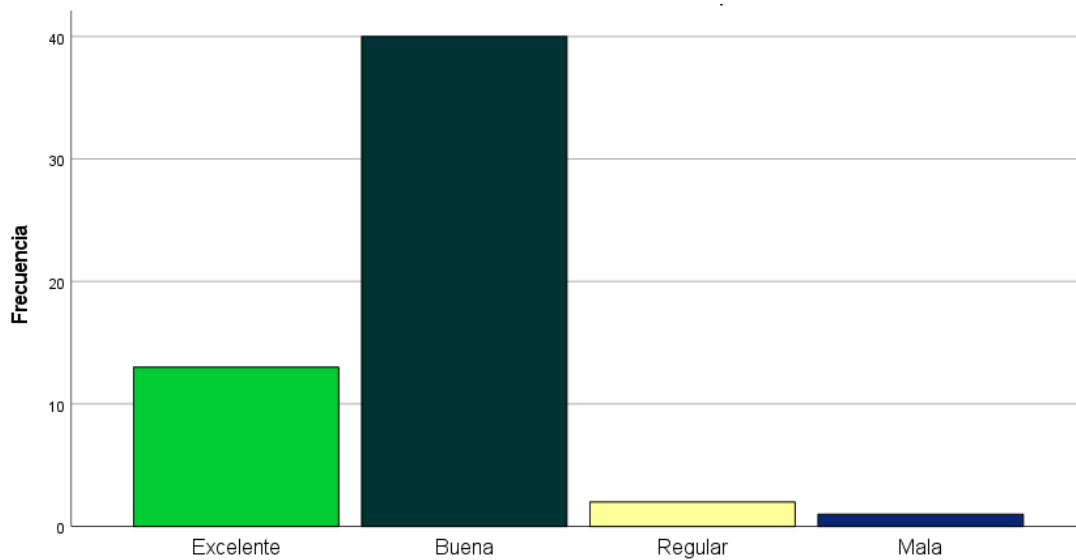


Figura 22: Como calificaría la relación con sus compañeros

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, para el 71.4 % la relación con sus compañeros es buena, para el 23.2 % la relación es excelente, para el 3.6 % es regular, mientras que para el 1.8 % la relación que mantiene con sus compañeros es mala.

Tabla 23

Las relaciones con sus superiores

	Cantidad	Porcentaje
Excelente	17	30.4 %
Buena	36	64.3 %
Regular	2	3.6 %
Muy mala	1	1.8 %
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la relación que lleva cada trabajador con sus superiores.

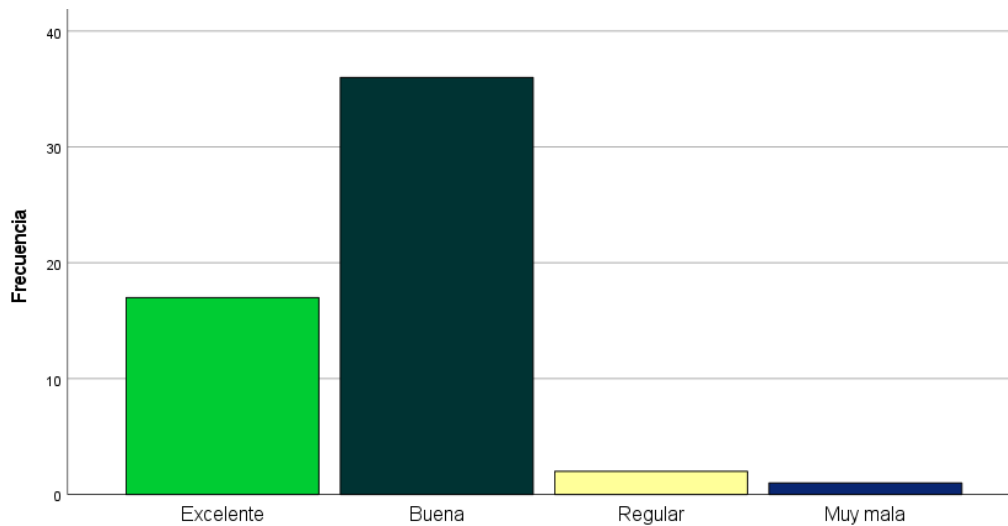


Figura 23: Las relaciones con sus superiores.

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, para el 64.3 % la relación que lleva con sus superiores es buena, para el 30.4 % es excelente, por su parte para el 3.6 % la relación es regular, mientras que para el 1.8 % la relación que lleva con sus superiores es muy mala.

Tabla 24

Como es la comunicación con sus compañeros

	Cantidad	Porcentaje
Excelente	16	28.6 %
Buena	38	67.9 %
Regular	2	3.6 %
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra como es la comunicación que tiene cada trabajador con sus compañeros.

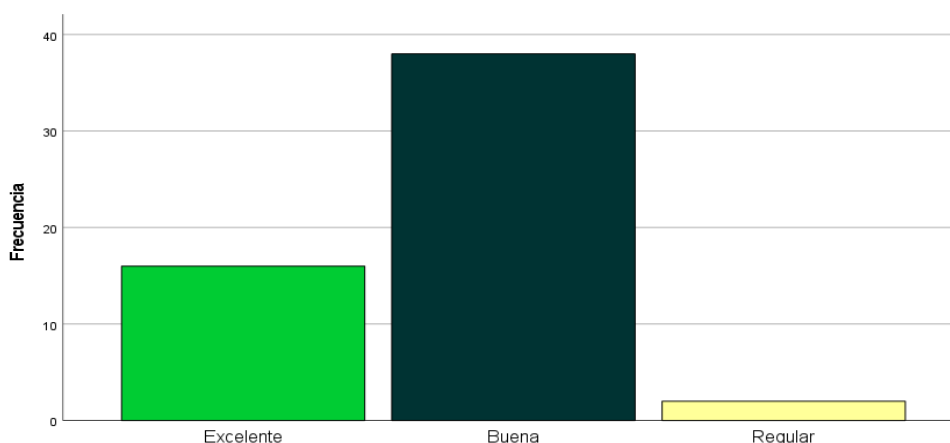


Figura 24: Como es la comunicación con sus compañeros

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, para el 67.9 % la comunicación que lleva con sus compañeros es buena, para el 28.6 % la relación es excelente, mientras que para el 3.6 % la relación con sus compañeros es regular.

Los resultados de a continuación, provienen de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC sobre su calidad de vida laboral.

Tabla 25

Tengo un conjunto claro de metas y objetivos que me permiten hacer mi trabajo

	Cantidad	Porcentaje
Poco de acuerdo	1	1.8 %
Neutro	4	7.1 %
De acuerdo	32	57.1%
Totalmente de acuerdo	19	33.9 %
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración de cada trabajador respecto de si es que su trabajo le permite llegar a sus metas y objetivos,

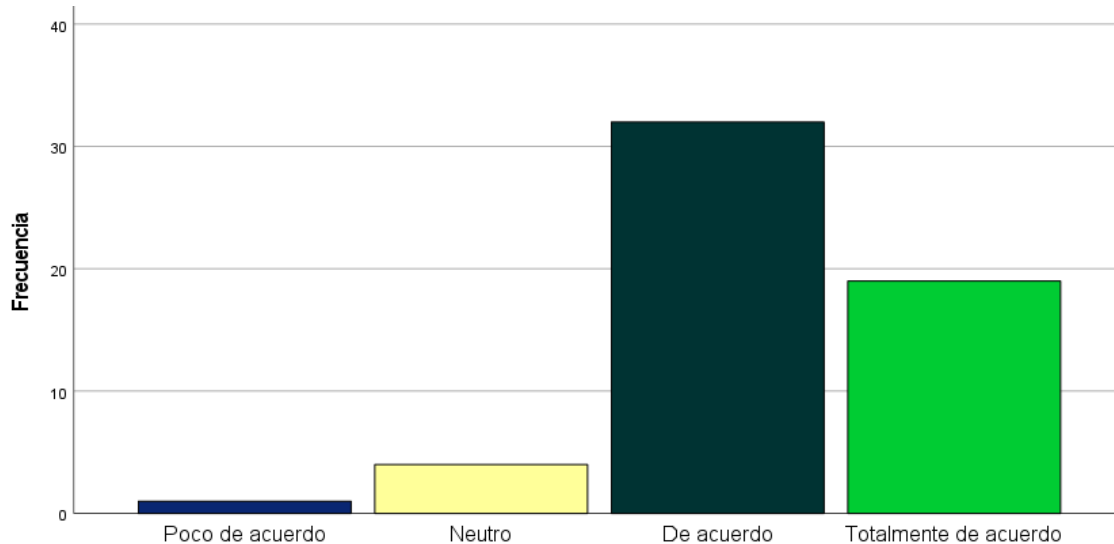


Figura 25: Tengo un conjunto claro de metas y objetivos que me permiten hacer mi trabajo

Nota: Esta figura muestra que del 100% de encuestados, el 57.1 % está de acuerdo con que se tengan claras las metas y objetivos para hacer un mejor trabajo, el 33.9 % está totalmente de acuerdo, el 7.1 % piensa neutral respecto a esta consulta, mientras que el 1.8 % está poco de acuerdo.

Tabla 26

Me siento capaz de expresar mis opiniones y generar cambios en mi área que trabajo

	Cantidad	Porcentaje
Poco de acuerdo	2	3.6 %
Neutro	14	25.0 %
De acuerdo	29	51.8 %
Totalmente de acuerdo	11	19.6 %
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador de si puede expresar sus emociones y generar cambios en su centro de trabajo.

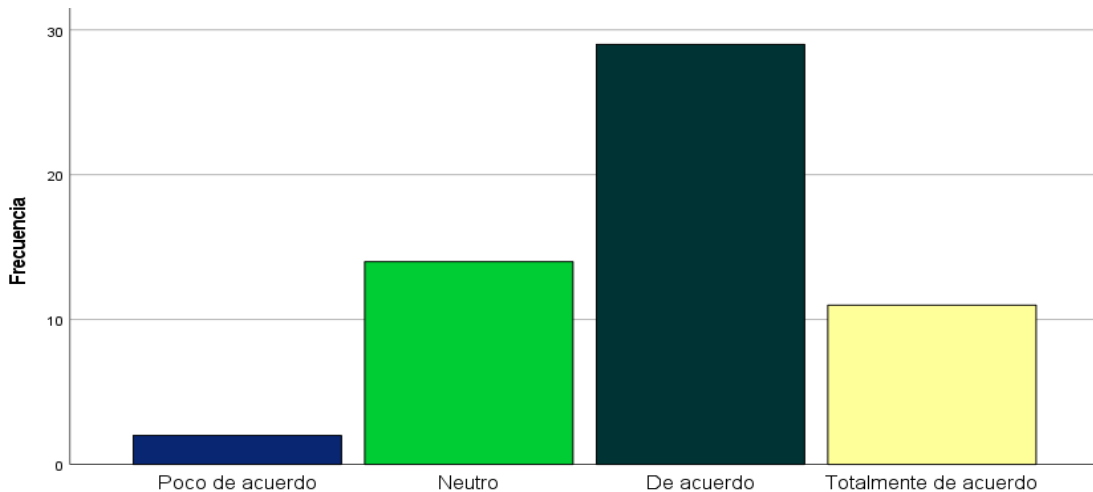


Figura 26: Me siento capaz de expresar mis opiniones y generar cambios en mi área que trabajo.

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 51.8 % está de acuerdo que el expresar sus opiniones genera cambios en su área de trabajo, el 25.0 % piensa de manera neutral, el 19.6 % está totalmente de acuerdo, mientras que el 3.6 % está poco de acuerdo en expresar sus opiniones para generar cambios en su área de trabajo.

Tabla 27

Mi puesto de trabajo me da la oportunidad de utilizar mis habilidades

	Cantidad	Porcentaje
Poco de acuerdo	4	7.1 %
Neutro	9	16.1 %
De acuerdo	30	53.6 %
Totalmente de acuerdo	13	23.2 %
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra que los trabajadores indican que su puesto de trabajo les da oportunidad de utilizar sus habilidades.

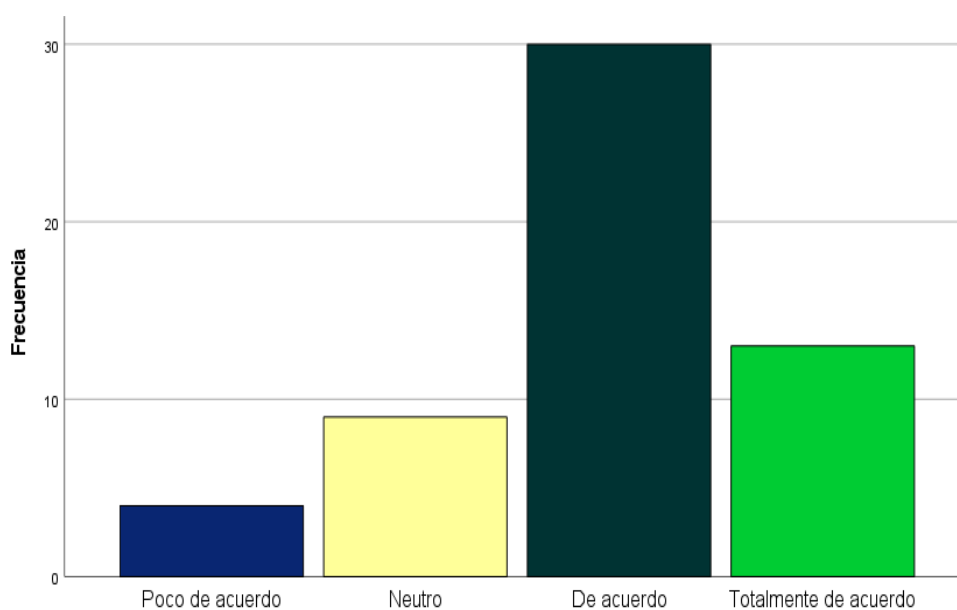


Figura 27: Mi puesto de trabajo me da la oportunidad de utilizar mis habilidades

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 53.6% está de acuerdo con que se les den oportunidades para utilizar sus habilidades, el 23.2 % está totalmente de acuerdo, el 16.1 % piensa de manera neutra, mientras que el 7.1 % está poco de acuerdo e indican que su puesto de trabajo no permite que desarrollen sus habilidades.

Tabla 28

Me siento bien en este momento

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	2	3.6 %
Poco de acuerdo	5	8.9 %
Neutro	7	12.5 %
De acuerdo	29	51.8 %
Totalmente de acuerdo	13	23.2 %
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra que la valoración que da cada trabajador respecto a cómo se sienten en este momento.

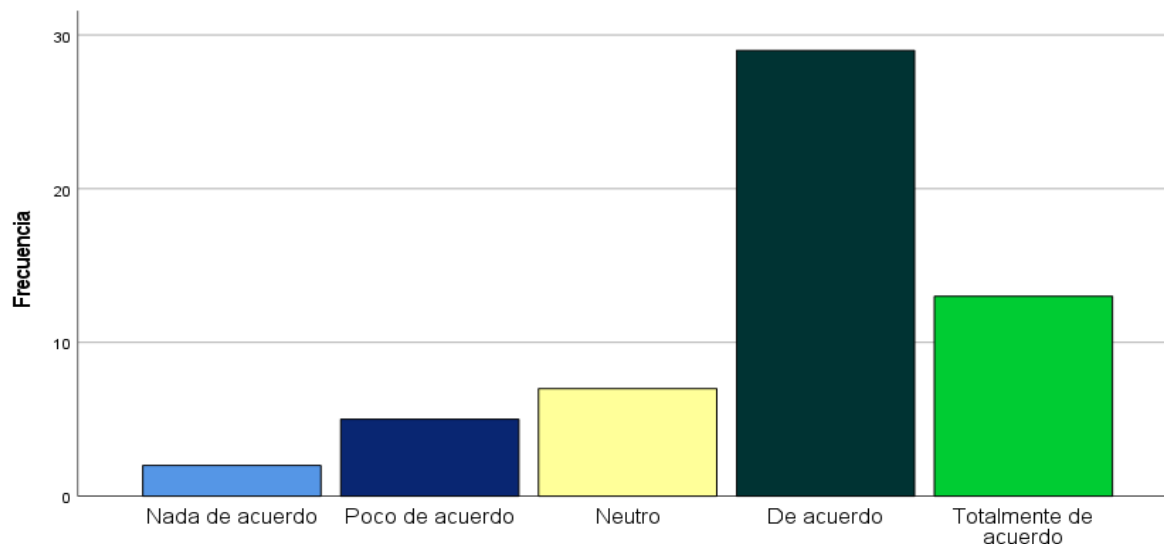


Figura 28: Me siento bien en este momento

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 51.8 % está de acuerdo en que se siente bien, el 23.2 % está totalmente de acuerdo en que se siente bien en este momento, el 12.5 % piensa neutralmente, el 8.9 % está poco de acuerdo en sentirse bien en estos momentos, mientras que el 3.6 % está nada de acuerdo.

Tabla 29

La empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para equilibrar el trabajo con mi vida familiar

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	2	3.6 %
Poco de acuerdo	4	7.1%
Neutro	10	17.9 %
De acuerdo	29	51.8 %
Totalmente de acuerdo	11	19.6 %
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a si la empresa les da las facilidades para equilibrar el trabajo con su vida familiar.

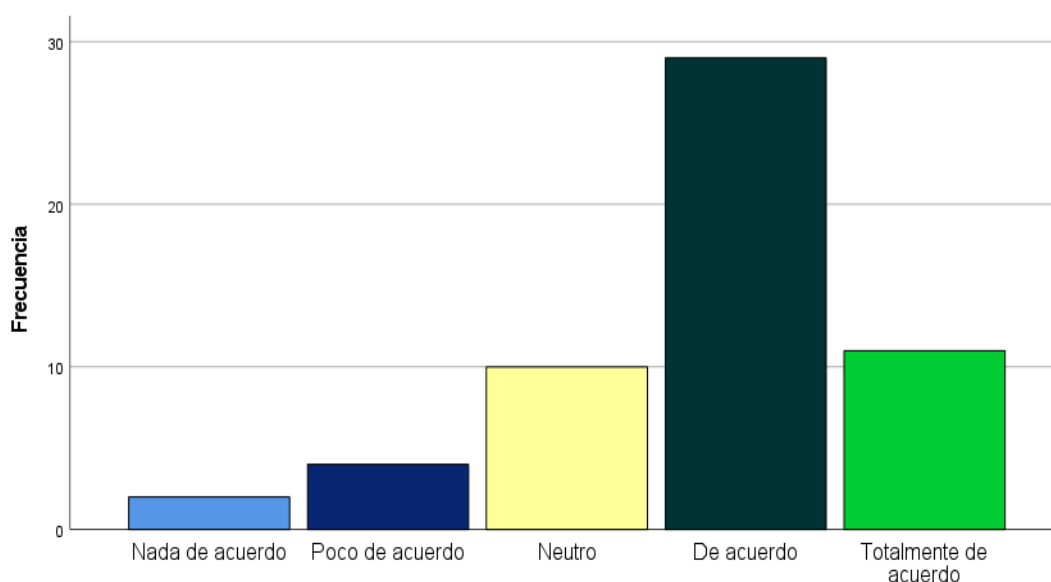


Figura 29: La empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para equilibrar el trabajo con mi vida familiar.

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 51.8 % está de acuerdo en indicar que la empresa les da facilidad para equilibrar el trabajo con su vida familiar, el 19.6 % está totalmente de acuerdo, el 17.9 % piensa de manera neutra, el 7.1 % está poco de acuerdo, mientras que el 3.6 % está nada de acuerdo.

Tabla 30

Mi horario de trabajo se adecua a mis actividades personales

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	3	5.4 %
Poco de acuerdo	2	3.6 %
Neutro	16	28.6%
De acuerdo	30	53.6 %
Totalmente de acuerdo	5	8.9 %
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a si su horario de trabajo se adecua a sus actividades personales.

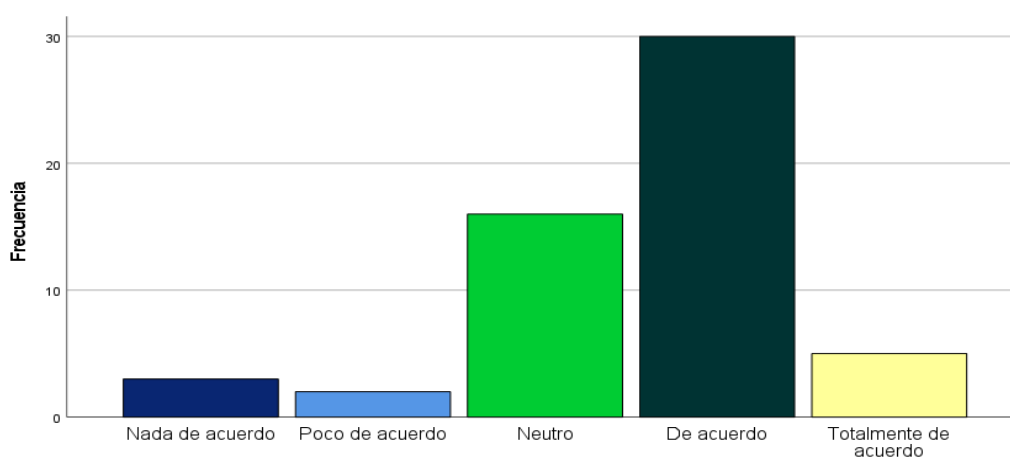


Figura 30: Mi horario de trabajo se adecua a mis actividades personales

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 53.6 % está de acuerdo en que su trabajo se adecua a sus actividades personales, el 28.6 % piensa neutral, el 8.9 % indica que está totalmente de acuerdo, el 5.4 % está nada de acuerdo mientras que el 3.6 % está poco de acuerdo en que el trabajo se adecue a sus actividades personales.

Tabla 31

Con frecuencia me siento presionado en el trabajo

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	8	14.3 %
Poco de acuerdo	12	21.4 %
Neutro	20	35.7 %
De acuerdo	8	14.3%
Totalmente de acuerdo	8	14.3%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a si se siente presionado en el trabajo.

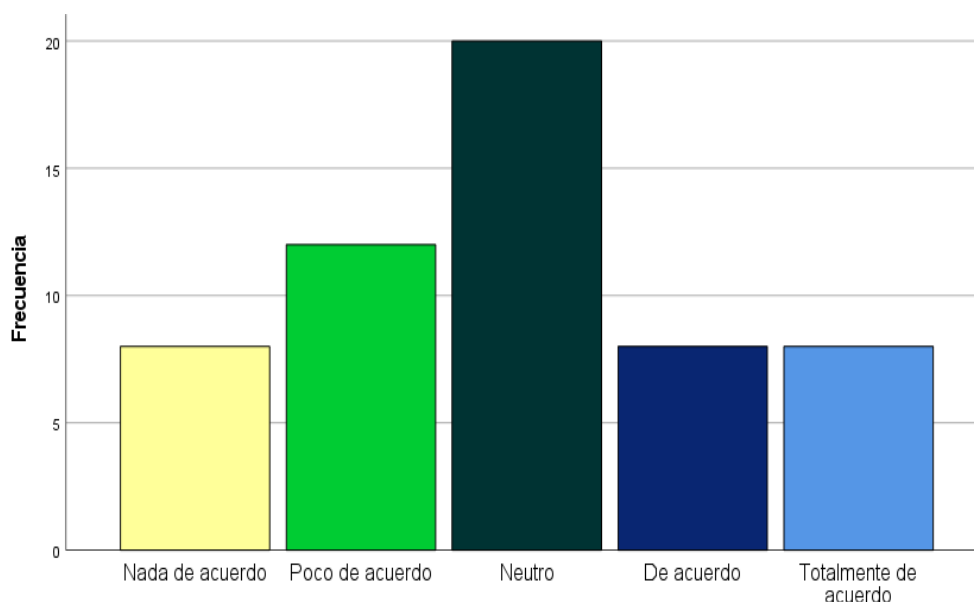


Figura 31: Con frecuencia me siento presionado en el trabajo

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 35.7 % se muestra neutral cuando se le pregunta si se siente presionado en el trabajo, el 21.4 % está poco de acuerdo, el 14.3 % está de acuerdo, el 14.3 % está totalmente de acuerdo, mientras que el otro 14.3 % está nada de acuerdo.

Tabla 32

Cuando realizo un buen trabajo mi jefe me lo reconoce

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	2	3.6%
Poco de acuerdo	4	7.1 %
Neutro	2	3.6%
De acuerdo	38	67.9 %
Totalmente de acuerdo	10	17.9 %
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador a si se siente reconocido por su jefe.

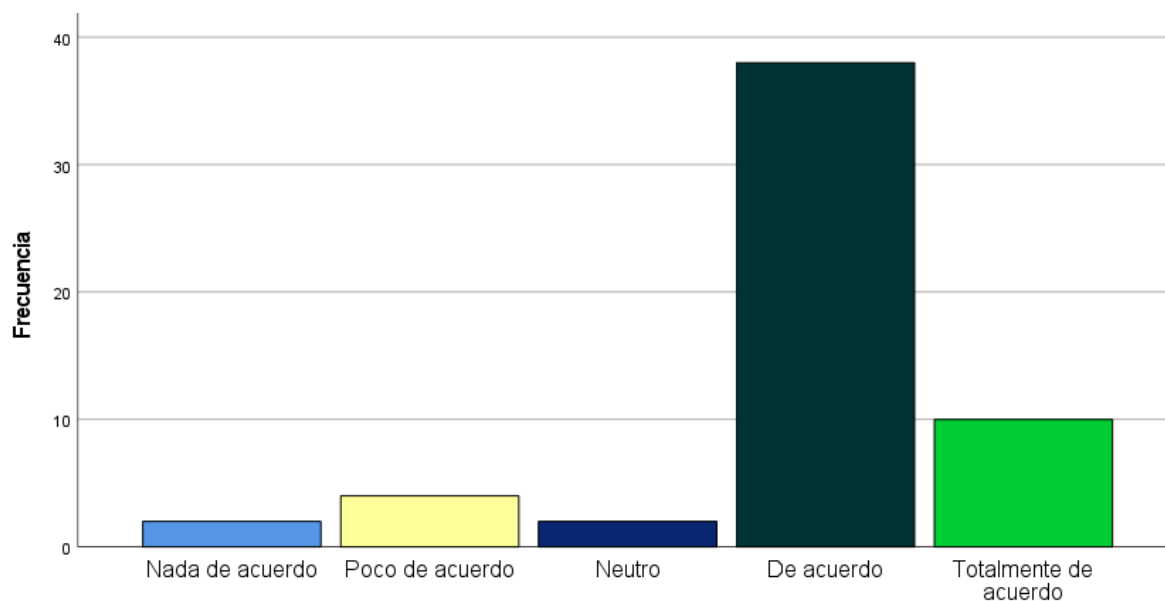


Figura 32: Cuando realizo un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 67.9 % está de acuerdo en que su jefe reconoce su buen trabajo, el 17.9 % está totalmente de acuerdo, el 7.1 % indica que esta poco de acuerdo, el 3.6 % está nada de acuerdo, mientras que el otro 3.6 % está poco de acuerdo en que se le reconoce el buen trabajo.

Tabla 33

Recientemente he estado descontento y deprimido

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	13	23.2%
Poco de acuerdo	14	25.0%
Neutro	7	12.5%
De acuerdo	17	30.4 %
Totalmente de acuerdo	5	8.9%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a si se ha sentido descontento y deprimido recientemente.

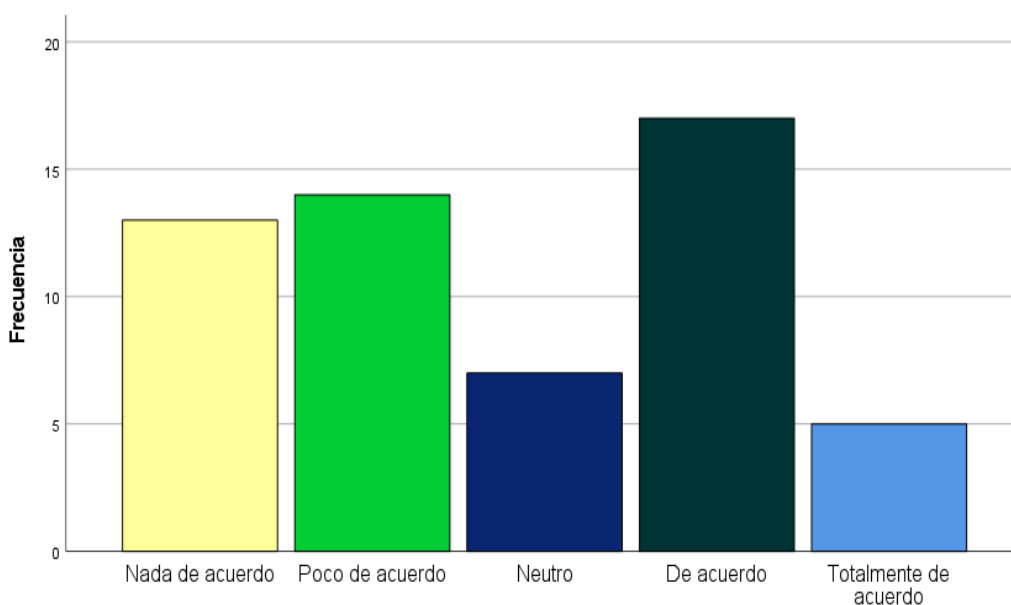


Figura 33: Recientemente he estado descontento y deprimido

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 30.4 % está de acuerdo en que se ha sentido descontento y deprimido últimamente, el 25.0 % está poco de acuerdo, 23.2 % está nada de acuerdo, 12.5 % piensa neutral, mientras que el 8.9 % está totalmente de acuerdo en que se ha sentido descontento y deprimido últimamente.

Tabla 34

Estoy satisfecho con mi vida

	Cantidad	Porcentaje
Poco de acuerdo	1	1.8%
Neutro	8	14.3%
De acuerdo	27	48.2%
Totalmente de acuerdo	20	35.7%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a si se siente satisfecho con su vida.

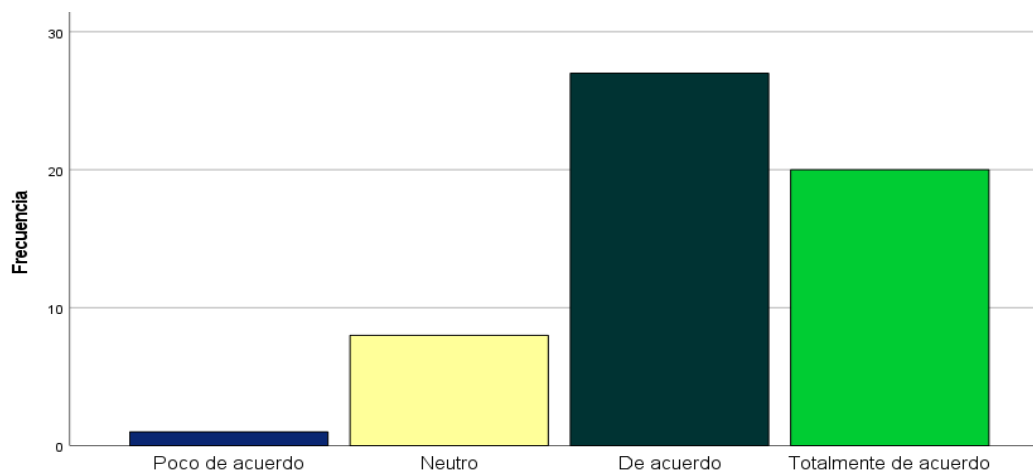


Figura 34: Estoy satisfecho con mi vida

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 48.2 % está de acuerdo en sentirse satisfecho con su vida, el 35.7 % está totalmente de acuerdo, el 14.3 % piensa de manera neutral, mientras que el 1.8 % está poco de acuerdo.

Tabla 35

Me siento animado a desarrollar nuevas habilidades

	Cantidad	Porcentaje
Poco de acuerdo	2	3.6%
Neutro	2	3.6%
De acuerdo	27	48.2%
Totalmente de acuerdo	25	44.6%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración de cada trabajador respecto a si se siente animado a desarrollar nuevas habilidades.

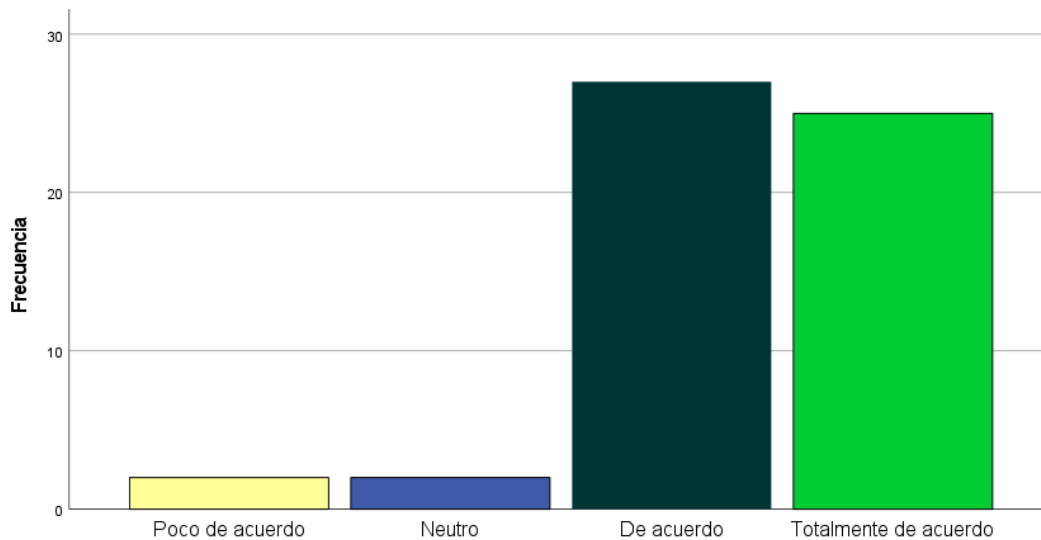


Figura 35: Me siento animado a desarrollar nuevas habilidades

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 48.2% está de acuerdo en desarrollar nuevas habilidades, el 44.6 % está totalmente de acuerdo, el 3.6 % está poco de acuerdo, mientras que el otro 3.6 % piensa neutral.

Tabla 36

Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	13	23.2%
Poco de acuerdo	9	16.1%
Neutro	12	21.4%
De acuerdo	18	32.1%
Totalmente de acuerdo	4	7.1%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración de cada trabajador respecto a si sus decisiones afectan su trabajo.

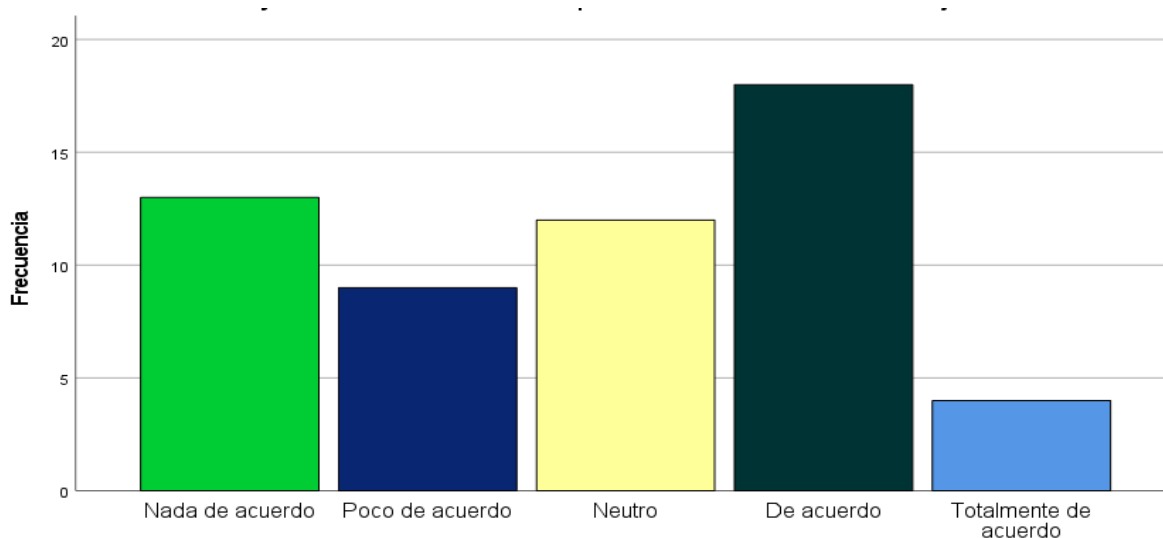


Figura 36: Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 32.1% está de acuerdo en que está involucrado en las decisiones que afectan su área de trabajo, el 23.2 % está nada de acuerdo, el 21.4 % piensa neutral, el 16.1 % está poco de acuerdo, mientras que el 7.1 % está totalmente de acuerdo en que sus decisiones afectan su área de trabajo.

Tabla 37

La empresa en la que trabajo me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	1	1.8%
Poco de acuerdo	9	16.1%
Neutro	7	12.5%
De acuerdo	28	50.0%
Totalmente de acuerdo	11	19.6%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración de cada trabajador respecto a si la empresa proporcionar lo necesario para que realice un trabajo eficaz.

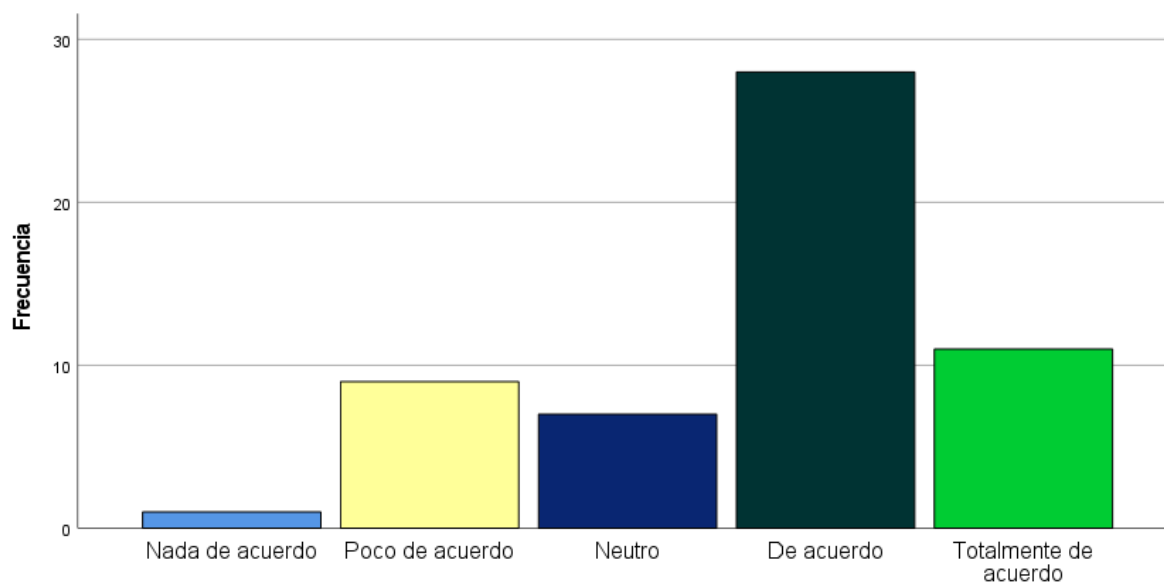


Figura 37: La empresa en la que trabajo me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 50.0% está de acuerdo en que la empresa le proporciona lo que necesita para realizar su trabajo eficazmente, el 19.6 % está totalmente de acuerdo, el 16.1 % está poco de acuerdo, el 12.5 % piensa de manera neutral, mientras que el 1.8 % está nada de acuerdo.

Tabla 38

Mis superiores promueven de forma activa horarios de trabajo flexibles

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	2	3.6%
Poco de acuerdo	3	5.4%
Neutro	12	21.4%
De acuerdo	32	57.1%
Totalmente de acuerdo	7	12.5%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración de cada trabajador respecto a si sus superiores promueven horarios de trabajo flexibles.

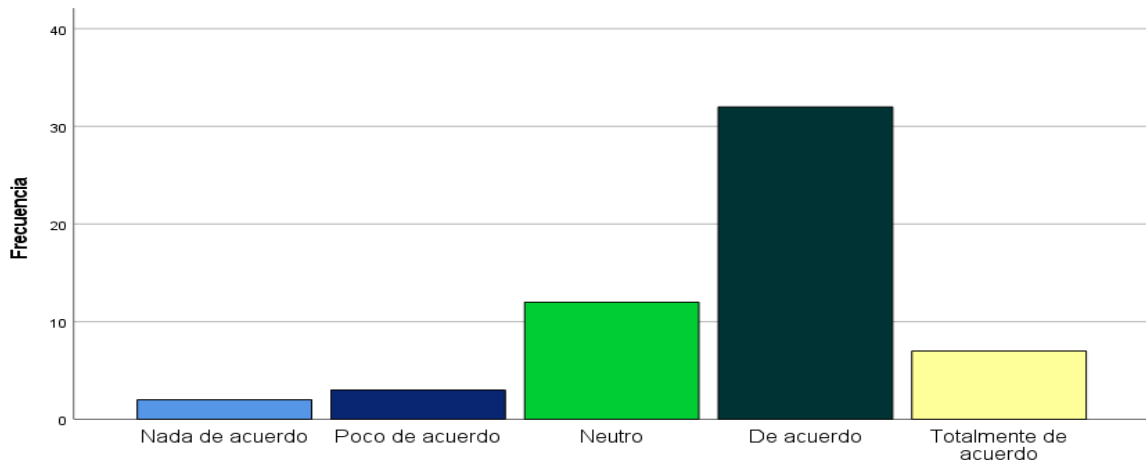


Figura 38: Mis superiores promueven de forma activa horarios de trabajo flexibles.

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 57.1 % está de acuerdo en que sus superiores promueven de forma activa el trabajo en horarios flexibles, el 21.4 % piensa de manera neutral, el 12.5 % está totalmente de acuerdo, el 5.4 % está poco de acuerdo, mientras que el 3.6 % está nada de acuerdo.

Tabla 39

En muchos aspectos mi vida es casi ideal

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	1	1.8%
Poco de acuerdo	5	8.9%
Neutro	14	25.0%
De acuerdo	29	51.8%
Totalmente de acuerdo	7	12.5%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a si sus vidas son casi ideales.

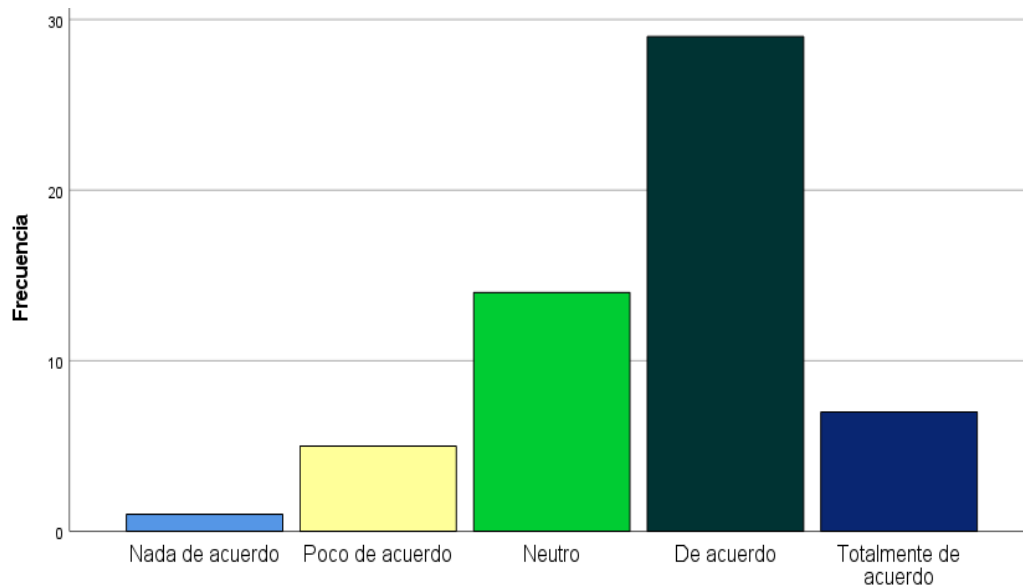


Figura 39: En muchos aspectos mi vida es casi ideal.

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 51.8 % está de acuerdo en que su vida es casi ideal en muchos aspectos, el 25.0 % piensa neutral, el 12.5% está totalmente de acuerdo, el 8.9 % está poco de acuerdo, mientras que el 1.8 % está nada de acuerdo en que su vida es casi ideal.

Tabla 40

Trabajo en un ambiente seguro

	Cantidad	Porcentaje
Poco de acuerdo	5	8.9 %
Neutro	12	21.4%
De acuerdo	32	57.1%
Totalmente de acuerdo	7	12.5%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a si trabaja en un ambiente seguro.

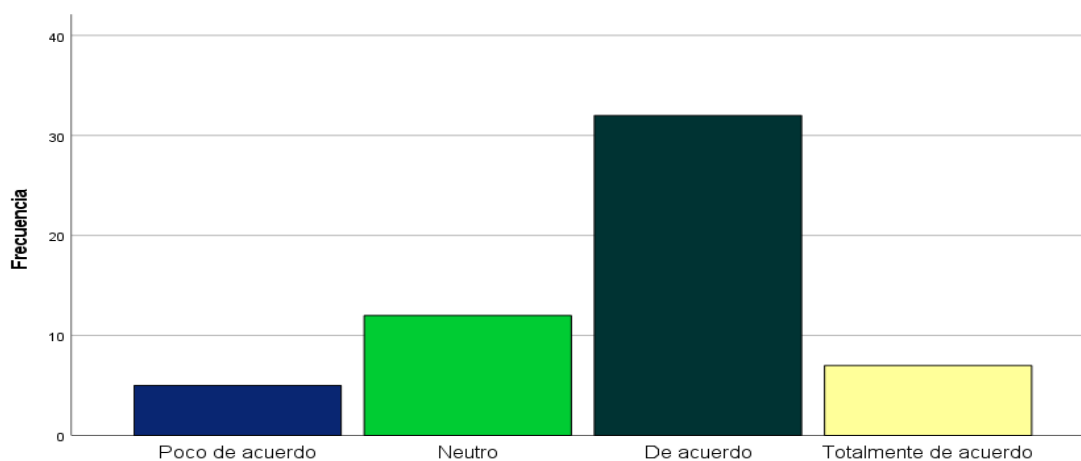


Figura 40: Trabajo en un ambiente seguro

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 57.1 % está de acuerdo en que trabaja en un ambiente seguro, el 21.4 % piensa neutral, el 12.5 % está totalmente de acuerdo, mientras que el 8.9 % está poco de acuerdo en que trabaja en un ambiente seguro.

Tabla 41

En general, las cosas van bien para mí

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	2	3.6%
Poco de acuerdo	2	3.6%
Neutro	9	16.1%
De acuerdo	33	58.9%
Totalmente de acuerdo	10	17.9%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a su vida en general.

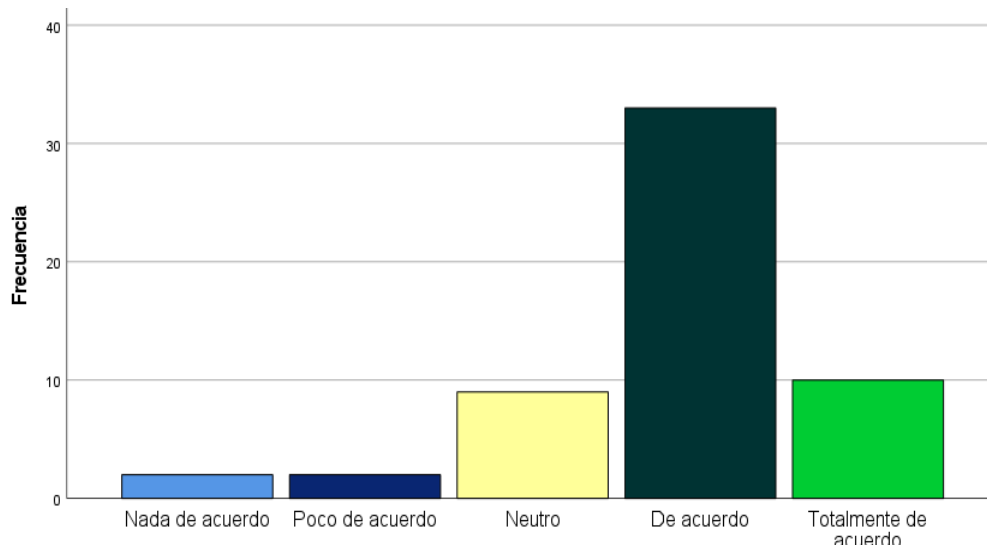


Figura 41: En general, las cosas van bien para mí

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 58.9 % está de acuerdo en que las cosas le van bien, el 17.9 % está totalmente de acuerdo, el 16.1 % piensa neutral, el 3.6 % está nada de acuerdo, mientras que el otro 3.6 % está poco de acuerdo en que las cosas le van bien.

Tabla 42

Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales disponibles en mi trabajo

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	1	1.8%
Poco de acuerdo	1	1.8%
Neutro	6	10.7%
De acuerdo	35	62.5%
Totalmente de acuerdo	13	23.2%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración de cada trabajador respecto a si se siente satisfecho con las oportunidades profesionales que le da su trabajo.

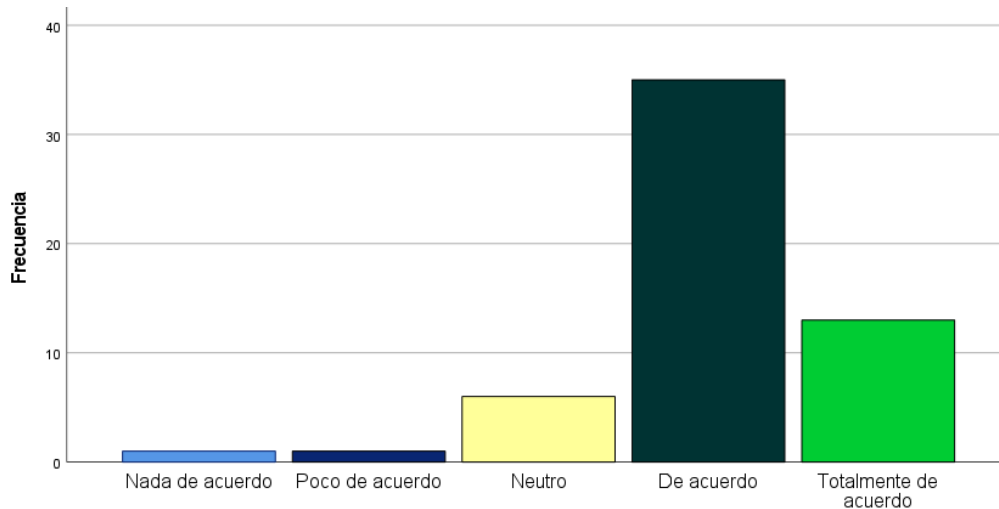


Figura 42: Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales disponibles en mi trabajo

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 62.5% está de acuerdo en que su trabajo le da las oportunidades profesionales, el 23.2% está totalmente de acuerdo, el 10.7 % piensa de manera neutral, el 1.8% está nada de acuerdo, mientras que el 1.8% está poco de acuerdo.

Tabla 43

A menudo me siento excesivamente estresado en el trabajo

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	7	12.5%
Poco de acuerdo	14	25.0%
Neutro	18	32.1%
De acuerdo	13	23.2%
Totalmente de acuerdo	4	7.1%
Total	56	100%

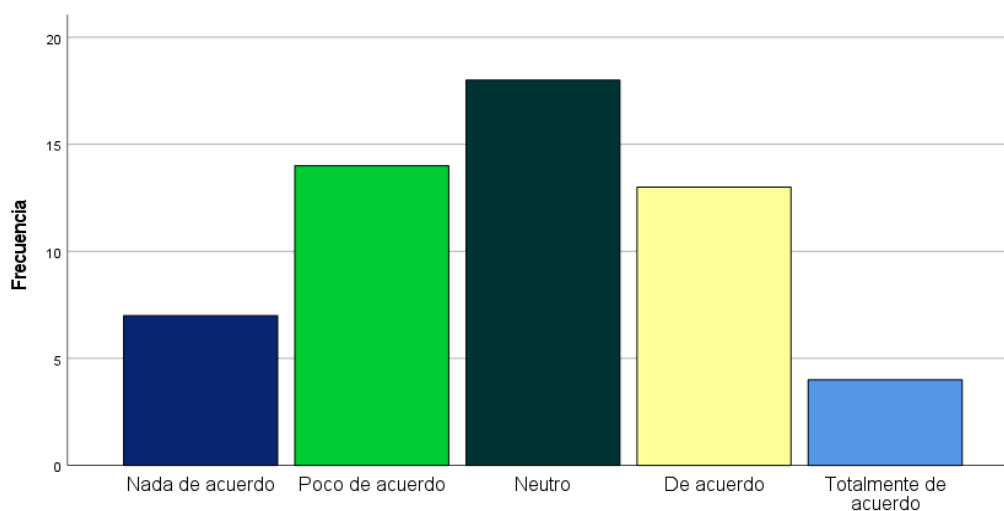


Figura 43: A menudo me siento excesivamente estresado en el trabajo.

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 32.1 % piensa neutral respecto al estrés que siente en su trabajo, el 25.0 % está poco de acuerdo, el 23.2 % está de acuerdo, el 12.5 % está nada de acuerdo, mientras que el 7.1 % está totalmente de acuerdo en que siento exceso de estrés en su centro de labores.

Tabla 44

Estoy satisfecho con la preparación que recibo para realizar mi trabajo

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	2	3.6%
Poco de acuerdo	3	5.4%
Neutro	15	26.8%
De acuerdo	29	51.8%
Totalmente de acuerdo	7	12.5%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a la satisfacción que siente al realizar su trabajo.

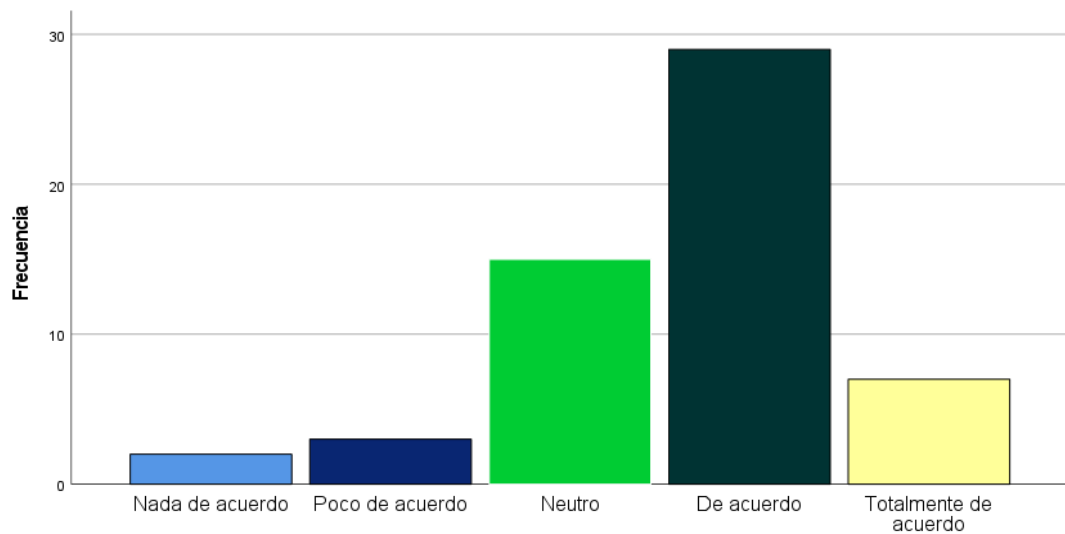


Figura 44: Estoy satisfecho con la preparación que recibo para realizar mi trabajo.

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 51.8% está de acuerdo en que se siente satisfecho con la preparación que recibe para realizar su trabajo, el 26.8 % piensa neutral, 12.5 % está totalmente de acuerdo, el 5.4 % está poco de acuerdo, mientras que el 3.6 % está nada de acuerdo.

Tabla 45

Recientemente me he sentido razonablemente feliz al considerar todos los aspectos de mi vida

	Cantidad	Porcentaje
Poco de acuerdo	3	5.4%
Neutro	10	17.9%
De acuerdo	34	60.7%
Totalmente de acuerdo	9	16.1%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a si se ha sentido feliz al considerar los aspectos de su vida.

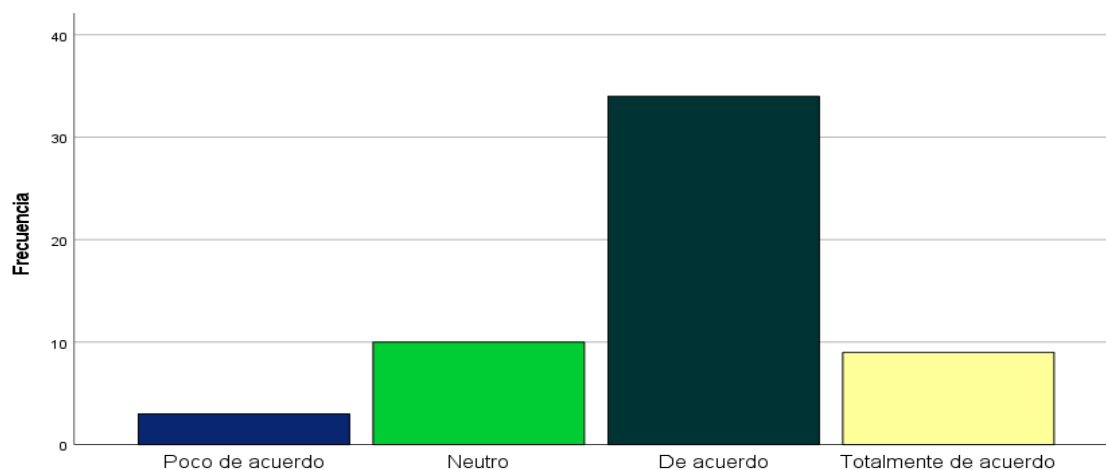


Figura 45: Recientemente me he sentido razonablemente feliz al considerar todos los aspectos de mi vida.

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 60.7 % está de acuerdo en que se ha sentido feliz al considerar todos los aspectos de su vida, el 17.9 % piensa neutral, el 16.1 % está totalmente de acuerdo, mientras que el 5.4 % está poco de acuerdo en haberse sentido feliz en considerar todos los aspectos de su vida.

Tabla 46

Las condiciones laborales son satisfechas

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	3	5.4%
Neutro	13	23.2%
De acuerdo	33	58.9%
Totalmente de acuerdo	7	12.5%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración que da cada trabajador respecto a si sus condiciones laborales son satisfechas.

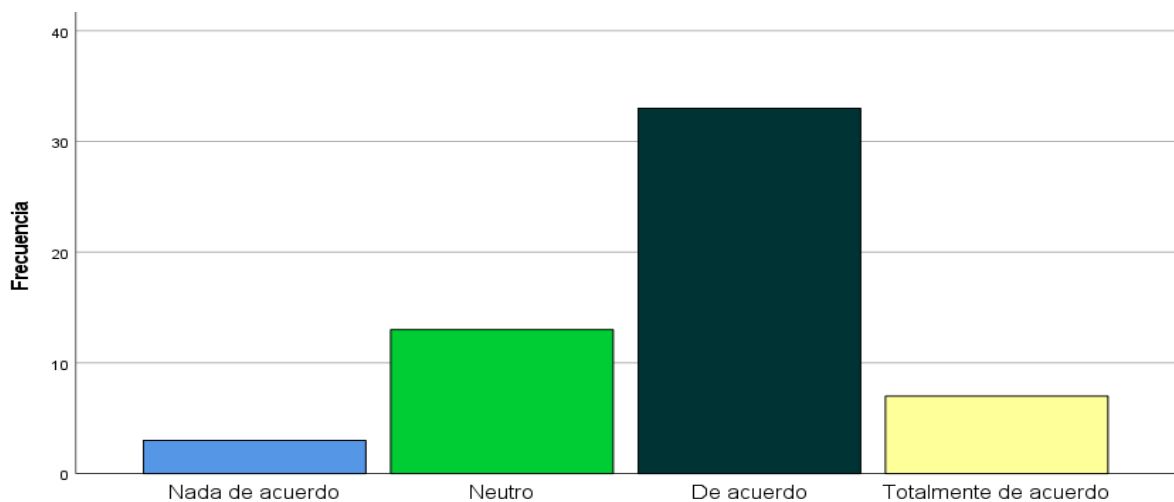


Figura 46: Las condiciones laborales son satisfechas

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 58.9% está de acuerdo en que sus condiciones laborales son satisfechas, el 23.2 % piensa neutral, 12.5 % está totalmente de acuerdo, el 5.4 % está nada de acuerdo en que sus condiciones laborales sean satisfechas.

Tabla 47

Me involucro en las decisiones de mi área de trabajo que afectan al público

	Cantidad	Porcentaje
Nada de acuerdo	1	1.8%
Poco de acuerdo	2	3.6%
Neutro	20	35.7%
De acuerdo	29	51.8%
Totalmente de acuerdo	4	7.1%
Total	56	100%

Nota: La tabla muestra la valoración de cada trabajador respecto a si se involucra en decisiones de su área de trabajo.

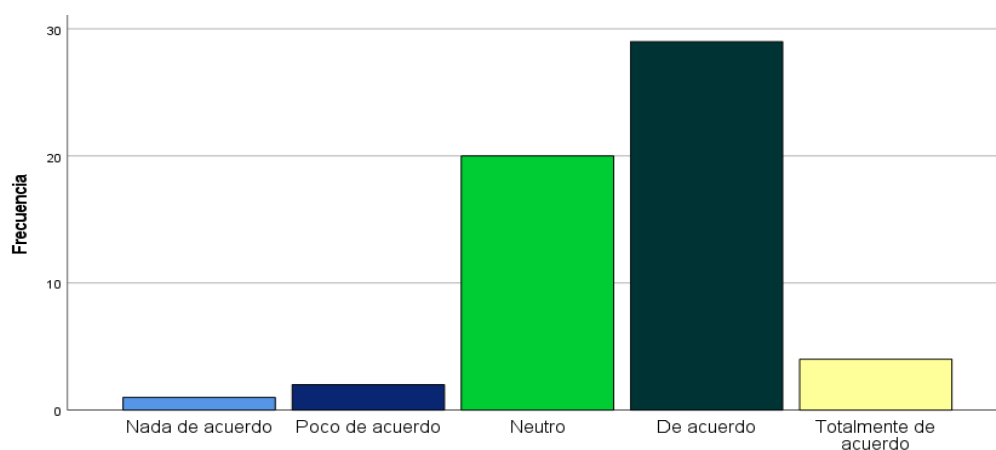


Figura 47: Me involucro en las decisiones de mi área de trabajo que afectan al público

Nota: La figura muestra que del 100% de encuestados, el 51.8% está de acuerdo en que se involucra en las decisiones de su trabajo que puedan afectar al público, el 35.7% piensa neutral, el 7.1 % está totalmente de acuerdo, el 3.6 % está poco de acuerdo, mientras que el 1.8 % está nada de acuerdo.

3.2. Discusión de los Resultados

A través de la presente investigación se pretende determinar cómo influyen las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC.

Según los parámetros definidos, los resultados evidencian que las condiciones laborales en la que laboran los trabajadores de la empresa son buenas ya que la mayoría ha dado como respuesta puntuaciones positivas.

Por otra parte, cuando se revisa las afirmaciones correspondientes a los indicadores de las condiciones laborales, estas son detalladas en condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales. Dentro de las condiciones ambientales se menciona al ruido, temperatura e iluminación. En el ítem 8, se menciona que el ruido en la empresa Inversiones Muya SAC es poco frecuente 46.4%, por su parte el CEPRIT (2014), indico que un nivel alto de ruido en el centro laboral perjudica el cumplimiento de las labores del trabajador, además puede llegar a ocasionar la perdida temporal de la audición.

En el ítem 5, se menciona si la ropa que usan es adecuada para la temperatura del centro de labores, teniendo como respuesta que la ropa es adecuada 62.5%, se puede decir que cuando se tiene una mala regulación de la temperatura puede ocasionar en el trabajador problemas en su salud, al tener una temperatura muy calurosa se puede presentar síncope de calor, deshidratación, etc. Por el contrario, una temperatura muy elevada puede ocasionar piel seca entre otros problemas de salud.

En el ítem 3 se le pide al trabajador calificar a la iluminación de su puesto de trabajo, en esta empresa los trabajadores respondieron como mayoría que la iluminación era buena 67.9%, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS,s.f) indica que una iluminación inadecuada en el centro de trabajo puede producir en el trabajador fatiga visual, cansancio, dolor de cabeza, estrés, disminuyendo así su rendimiento laboral y perjudicando la propia salud del trabajador.

Por otro lado, podemos mencionar que las condiciones de tiempo en la empresa Inversiones Muya SAC son buenas ya que un 57.1% indica que el periodo de descanso que se le da es suficiente, teniendo al 94.6% con un día de descanso

semanal. Como menciona Coruña (2021), el descanso semanal es aquel derecho con el que cuentan todos los trabajadores, este puede acumularse incluso hasta en 48 horas.

Respecto a las condiciones sociales, un 48.2 % indica tener buena relación con su jefe, además el 75.0% menciona que nunca ha tenido problemas con su jefe directo. Como también se tiene que el 71.4% califica la relación que lleva con sus compañeros de trabajo como buena.

Revisando estas puntuaciones por parte de los trabajadores de la empresa en mención, se puede determinar que presentan buenas condiciones laborales en varios de los aspectos que se estudió, determinando que estas condiciones laborales influyen positivamente en la calidad de vida de cada uno.

IV.CONCLUSIONES

- La relación entre las condiciones laborales frente a la calidad de vida laboral de salud de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya SAC. presenta una relación inversamente proporcional frente a las tres dimensiones de las condiciones laborales, que son condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales.
- De la investigación realizada se obtuvo de conocimiento que el mayor porcentaje de personas (94.6 %) evaluadas descansan un día a la semana, como indica la normativa del país todo trabajador tiene como derecho el tener 24 horas de descanso a la semana, siendo este día tener que ser remunerado, entonces podemos evidenciar que la empresa tiene el mayor porcentaje de trabajadores que descansan una vez a la semana, cumpliendo así la normativa y velando por el recupero de energías por cada trabajador y mejorar las condiciones laborales .
- La investigación realizada nos ayudó para tener de conocimiento que la pregunta más común entre la población evaluada fue la jornada de trabajo, teniendo a un 80.4 % que labora solo 8 horas como máximo, desmintiendo así la información dada en nuestra realidad problemática, donde se tocó el tema de que algunos trabajadores laboran más de 8 horas laborales debido a la sobrecarga laboral, con esta investigación pudimos obtener el dato de que esto no es cierto ya que la mayoría de encuestados indico laborar como máximo 8 horas al día,pudiendo así mejorar sus condiciones laborales y calidad de vida laboral, al poder tener tiempo de compartir con su familia y ocio.
- La relación entre condiciones laborales presentado respecto a la calidad de vida laboral de los trabajadores presenta una relación negativa/inversa respecto a que los trabajadores se sienten presionados en el trabajo (35.7 %).

- La relación entre condiciones laborales respecto a la calidad de vida laboral de los trabajadores presenta una relación positiva al tener al 58.9 % en estar de acuerdo en estar satisfechos con las condiciones laborales.
- La relación entre condiciones laborales respecto a la calidad de vida laboral de los trabajadores presenta una relación positiva al tener al 57.1 % en estar de acuerdo en que trabajan en un ambiente seguro.

V.RECOMENDACIONES

Metodológico-Practico

Se recomienda mantener o mejorar las dinámicas de trabajo que se viene llevando hasta la fecha, teniendo en cuenta que el estudio demostró que los trabajadores perciben tener buenas condiciones laborales y calidad de vida laboral, se podría impulsar esta medida a través del trabajo interdisciplinario.

Se recomienda implementar programas y proyectos a favor del trabajador y su familia, ya que si bien hay un porcentaje de 55.1 % que indica tener tiempo suficiente para compartir con su familia, hay un 36.4% que indica que este tiempo es insuficiente, esto se planea lograrlo a través de la implementación y cumplimiento de estos programas con apoyo integral de el área de Gestión de Desarrollo Humano y demás áreas implicadas de la empresa.

Se recomienda flexibilizar y mejorar las metas dadas a los trabajadores del área de ventas, para así mejorar el clima laboral de la empresa en cuanto a su área comercial, esto se planea realizarlo conjuntamente con la jefatura comercial y disminuir así el trabajo bajo presión.

Científico-Académica

Se recomienda que los trabajadores sociales hagan uso de herramientas y propuestas para que estas condiciones laborales se mantengan o incluso se mejoren con programas y proyectos dentro del área de Gestión de Desarrollo Humano.

REFERENCIAS

- Almeida. (2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inboud Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (Claro). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>
- Ander-Egg, E. (1995). Técnicas de Investigación Social. <https://epiprimero.files.wordpress.com/2012/01/ander-egg-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación .Introducción a la metodología. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&ots=kYIJ9pxuhb&sig=h6N88tl2UT1-HRbHgACfnyCbazQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Arias-Gomez, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano. (s.f). El trato entre jefes y subordinados. <https://expansion.mx/opinion/2010/03/18/jefe-subordinado-oficina-relacion-cnn>

Barbour, R. (2001). Checklists for improving rigour in qualitative research: a case of the tail wagging the dog?

<https://www.bmj.com/content/322/7294/1115>

Bernal, C. (2010). metodología de la investigación.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Brito, L. A. (2020). Calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresas In and Out.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20044/1/2020_calidad_vida_laboral.pdf

Callomamani, L. G. (2018). Relación entre factores laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de la microred Cono Norte Tacna 2016.

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7296/M0.1607.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casadevall, A. (2016). Rigorous Science: a How to guide.

<https://journals.asm.org/doi/10.1128/mbio.01902-16?permanently=true&>

Casas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida.

<file:///C:/Users/Daniela/Downloads/2002RASCalidaddevidalaboral.pdf>

Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo-Essalud. (2014). Ruidos en el lugar de trabajo.

http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR02_2014.pdf

Cevallos, B. R. (2015). Calidad de vida y Satisfacción laboral en trabajadores y

trabajadoras del sector comercial de la Ciudad de Chillán.

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1420/1/Rebolledo%20Ceballos%20%20Beatriz.pdf>

Chanamé, J. M. (2020). Jornada laboral, horario de trabajo y horas extra o sobretiempo.

<https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/>

Cortés Camarillo, G. (1997). Confiabilidad y validez en estudios cualitativos.

<http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/111/pdf>

Cortez(2002).<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Rlocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cortéz, J. M. (2002). Seguridad e higiene en el trabajo : técnicas de prevención de riesgos laborales .

http://190.169.28.21/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=85464&query_desc=su%3A%22HIGIENE%20INDUSTRIAL%22

Coruña, A. (2021). Jornada de trabajo y descansos según el Estatuto de los Trabajadores.

<https://www.cuestioneslaborales.es/jornada-trabajo-descansos-segun-estatuto-los-trabajadores/>

Díaz, P. (2015). Prevención de Riesgos Laborales Seguridad y Salud Laboral. Madrid: Ediciones Paraninfo SA.

Echegaray, X. (2021). Burnout y Calidad de Vida Laboral en Empresas Publicas y Privadas.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13187/Eche>

garay%20Luperdi.pdf?sequence=1

Espinoza, E. (2016). Universo, Muestra y Muestreo.

<http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.A.Y.MUESTREO.pdf>

Estrada, J., & Poémape, C. (2020). Calidad de vida laboral y condiciones laborales de los colaboradores de la empresa Courier Service El Mensajero de Dios S.A.C Lima 2020.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26977/Estrada%20Ramos%2c%20Janet%20Patricia-Po%c3%a9mape%20Rios%2c%20Christian%20Jos%c3%a9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, N. (2017). Relación entre la calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya ,Tacna 2016.

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2716/1138_2017_flores_ramos_nl_fcje_ingenieria_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galan, M. (2010). Justificación y Limitaciones en la Investigación.

<http://manuelgalan.blogspot.com/2010/02/justificacion-y-limitaciones-en-la.html>

García, C. X. (2015). Relación entre Calidad de Vida y Satisfacción Laboral en los empleados de la empresa Seguros Alianza S.A en Quito .

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1557/1/TESIS%20RELACION%20ENTRE%20LA%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20Y%20SATISFACCI%3%83%E2%80%9CN%20LABORAL.pdf>

Garcia, O. R., & Lavallo, C. A. (2018). Calidad de vida laboral y productividad de

los trabajadores de la zona Lima Centro, de la Caja Raíz en el año 2017.

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4104/TESIS%](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4104/TESIS%20-)

[20-LAVALLE%20SUSANIBAR%20Y%20GARCIA%20VARGAS%20MACHUCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4104/TESIS%20-LAVALLE%20SUSANIBAR%20Y%20GARCIA%20VARGAS%20MACHUCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gonzales Alvarez , J., & Lopez Diaz, S. (2016). Condiciones Laborales y su influencia en la Satisfacción Laboral de los colaboradores en la Constructora Queiroz Galvao S.A Proyecto Imata-Negromayo, Arequipa 2016.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3683/Tsgoalj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo.
<file:///C:/Users/Daniela/Downloads/1189-Article%20Text-6007-1-10-20080508.pdf>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación.

<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hoyo, M. A. (2004). Estrés Laboral.

<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s.f). Evaluación del Bienestar termico en locales de trabajo cerrados mediante los indices termicos PMV y PPD.

<https://www.insst.es/documents/94886/0/Evaluaci%C3%B3n+del+Bienestar+t%C3%A9rmico+en+locales+de+trabajo+cerrados+mediante+los+%C3%ADndices+t%C3%A9rmicos+PMV+y+PPD/f21b631c-4495-4556-a53a-2c85949a209e>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/iluminacion>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f). El control sobre el tiempo de trabajo, clave para la salud, el bienestar y la conciliación.

<https://istas.net/el-control-sobre-el-tiempo-de-trabajo-clave-para-la-salud-el-bienestar-y-la-conciliacion>

Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento .
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

La Nación. (2016). Cómo combatir el estrés en el trabajo.
https://www.nacion.com/gnfactory/LNC/GNF/2016/04/21/0001/combatar-estres-trabajo_19_1556234362.html

Lazaro, E. (2014). Jornada de trabajo, tipología de jornadas y horarios de trabajo .
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/58027/1/ELIZABETH%20LAZARO%20PAUCAR_TFG.pdf

López-Roldan, P. (2015). Metodología de la investigación cuantitativa.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

Martín, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación.

https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf

Meléndez, L. (2006). Condiciones sociales, profesionales e institucionales del profesor universitario.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182006000100012

Mercado, S. (2015). Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador.

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mercado, S. (2015). LAS CONDICIONES LABORALES Y EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO COMO FACTORES DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJADOR.

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mercado, S. (2015). LAS CONDICIONES LABORALES Y EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO COMO FACTORES DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJADOR.

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mercado, S. J. (2015). LAS CONDICIONES LABORALES Y EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO COMO FACTORES DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJADOR .

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Muñoz, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>

Naranjo, Y. (2017). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009

Navarro, J. I. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud . <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.%20Jos%C3%A9%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf?sequence=1>

Ocsa, C., & Huayra, Y. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR Minería y Construcción Arequipa 2017. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Rlocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ordoñez, A. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la

satisfacción laboral en trabajadores del área de alcantarillado de la entidad prestadora de servicios de saneamiento Tacna S.A 2017.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5765/TSorbaam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organismo Internacional del Trabajo. (2006). Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés Laboral. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Pedrosa, S. (s.f). Estado de Bienestar. <https://economipedia.com/definiciones/estado-del-bienestar.html>

Peydró, C. (2015). Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: Un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydró_navarro.pdf

Pulluquitin, S. G. (2019). Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29580/2/TESIS%20FINAL%20-%20Sofia%20Pulluquit%C3%ADn.pdf>

Randstad Award. (2017). La importancia de tener una buena relación con tu responsable. <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/>

- Reaño, R. V. (2019). Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración Central de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa 2018. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reaño, V. (2019). RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA 2018 . <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rios, T. C. (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles,Carhuaz Ancash 2016. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roca, M. (2017). Carga de trabajo,Control,Burnout y Calidad de Vida Profesional en funcionarios de una entidad financiera de Lima. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3268/roca_sm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rosales Quispe, P., & Miguel Antezana , M. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C,provincia de Huancayo 2020. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8759/2/IV_FC_E_317_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf

- Saldarriaga, R. Á. (2017). Condiciones laborales y Satisfacción laboral de Aptus.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3030/1/2017_Saldarriaga_Condiciones-laborales.pdf
- Sampieri, R. H. (2003). Metodología de la Investigación.
<https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/sampieri-hernandez-r-cap3-planteamiento-del-problema.pdf>
- Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la investigación.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la investigación.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Sanchez, J. O. (2021). Calidad de vida relacionada con la salud en personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención a pacientes con Sars- Cov-2 -Covid 19 en el ámbito hospitalario :Una Revisión de Literatura.
<https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/3792/Monografia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segurmania. (2018). Hábitos seguros (VI) : Compañerismo=Mejor trabajo en equipo.
<https://www.segurmaniazurekin.eus/segurmania/habitos-seguros-vi-companerismo-mejor-trabajo-en-equipo/>
- Tapia, M. M. (2020). Calidad de vida en el trabajo de personal administrativo de la Municipalidad Caleta de Carquín-Huacho 2019.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3998/Mar%c3%a2da%20Marisol%20TAPIA%20D%c3%8dAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vega, J. E. (2018). Adicción al trabajo y calidad de vida laboral en una empresa consultora de Lima Metropolitana .
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2581/Vega%20Lovera%20%20Jos%c3%a9%20Edison.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Victor, F. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica.
<file:///C:/Users/Daniela/Downloads/207-Texto%20del%20art%C3%ADculo-713-2-10-20200717.pdf>
- Zapata, M. E. (2018). Nivel de satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida de las mujeres dedicadas a la venta directa de cosmeticos de la empresa Esika-Piura 2017 .
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1740/ADM-ZAP-VAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO 1

Pimentel, 02 de diciembre del 2021

VISTO

El oficio N° 0191-2021/FH-DTS-USS de fecha 30 de noviembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social eleva el informe de la estudiante quien solicita el cambio del tema de Proyecto de investigación (Tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social; Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *“La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)”*.

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *“La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico”*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: *“Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística”*.

Que, de acuerdo al artículo N° 36 del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N°36: *“El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional”*.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *“Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)”*

- Artículo 24°: *“La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)”*.

- Artículo 25°: *“El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C.”*

Visto el informe N° 0191-2021/FH-DTS-USS de fecha 30 de noviembre del 2021, emitido por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien eleva el informe de la estudiante quien solicita el cambio del tema de Proyecto de investigación (Tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social que conforme a lo expuesto en líneas precedentes en atención a lo solicitado por los alumnos se debe dejar sin efecto las resoluciones primigenias mediante las cuales se aprobaron los proyectos de tesis.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481630 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR Y APROBAR el cambio del tema del **PROYECTO DE TESIS** del **CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS** de la escuela profesional de Trabajo Social, siendo el nuevo proyecto de tesis conforme al siguiente detalle:

N°	APELLIDOS NOMBRES	TEMA
1	ASENJO SALAZAR KIARA DANIELA	"INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES MUYA SAC - 2021"

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 1380-2021/FDH-USS de fecha 03 de noviembre, en el extremo que corresponde a los siguientes estudiantes: ASENJO SALAZAR DANIELA.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES


074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

ANEXO 2

 UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD - USS		
	GUÍA	Código:	F-PC-USS
	DE PRODUCTOS ACREDITABLES DE LAS ASIGNATURAS DE INVESTIGACIÓN	Versión:	00
		Hoja:	53 de 52

MODELO DE AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Ciudad, 29 de 11 de 2021

Quien suscribe:

Sr.

Representante Legal – Empresa Inversiones Muya S.A.C

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: Influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya S.A.C - 2021
 Por el presente, el que suscribe, señor (a, ita) Leonardo Blacano, representante legal de la empresa: Inversiones Muya S.A.C, AUTORIZO al alumno: Daniela Asenjo Salazar, identificado con DNI N° 77529013, estudiante de la Escuela Profesional de Trabajo Social, y autor del trabajo de investigación denominado: Influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Muya S.A.C al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de investigación, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.





Leonardo Blacano Camones
 APODERADO
 Nombre y Apellidos: **LEONARDO BLACANO CAMONES**
 Cargo de la empresa: **INVERSIONES MUYA S.A.C.**

ANEXO 3

ESCALA CONDICIONES LABORALES

CUESTIONARIO

Con el objeto de hacer un estudio sobre las condiciones de trabajo, en tal sentido recurro a usted para nos brinde su colaboración, proporcionando la información con veracidad.

El cuestionario es anónimo, le agradezco su colaboración, información que solamente será utilizada para fines de estudio.

Responda a cada una de las preguntas y marque la alternativa que seleccione con una X

Sexo.....**edad**.....**puesto**.....

Tiempo en el puesto.....

1) El tipo de iluminación que tiene en su puesto de trabajo es:

- a) Directa ()
- b) Indirecta ()
- c) Semidirecta ()
- d) Semiindirecta ()

2) Cómo calificaría la iluminación en su puesto:

- a) Muy buena ()
- b) Bueno ()
- c) Regular ()
- d) Malo ()
- e) Muy malo ()

3) Cree que la cantidad de luz le afecta a su vista.

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi nunca ()
- e) Nunca ()

4) Cómo calificaría la ventilación en su puesto de trabajo

- a) Muy buena ()
- b) Bueno ()
- c) Regular ()
- d) Malo ()
- e) Muy malo ()

5) La ropa de trabajo que utiliza es adecuada para la temperatura del ambiente.

- a) Muy adecuada ()
- b) Adecuada ()
- c) Ni adecuada ()
- d) Inadecuada ()
- e) Nada adecuada ()

6) La temperatura afecta su salud.

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi nunca ()
- e) Nunca ()

7) Cómo calificaría el nivel de ruido en el puesto

- a) Muy cómodo ()
- b) Cómodo ()
- c) Ni cómodo ni incomodo ()
- d) Incómodo ()
- e) Muy incómodo ()

8) El ruido en su trabajo es:

- a) Muy frecuente ()
- b) Frecuente ()

- c) Poco frecuente ()
- d) Nada frecuente ()

9) El ruido le está provocando problemas de salud.

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi nunca ()
- e) Nunca ()

10) Su jornada de trabajo es:

- a) Más de 8 horas ()
- b) 8 horas ()
- c) Menos de 8 horas ()

11) La jornada establecida le es suficiente para desarrollar sus funciones.

- a) Completamente suficiente ()
- b) Suficiente ()
- c) Insuficiente ()
- d) Completamente insuficiente ()

12) Qué tipo de jornada de trabajo realiza

- a) Diurna ()
- b) Nocturna ()
- c) Mixta ()

13) Cumple usted horas extras en su empresa.

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi nunca ()
- e) Nunca ()

14) Le es beneficioso desarrollar horas extras.

- a) Muy beneficioso ()

- b) Beneficioso ()
- c) Poco beneficioso ()
- d) Nada beneficioso ()

15) Las horas extras que realiza son a pedido de:

- a) Empleador ()
- b) Usted ()
- c) Empleador y usted ()

16) A la semana dispone de descanso.

- a) 1 día ()
- b) 2 días ()
- c) 3 días ()
- d) Ningún día ()

17) El periodo de descanso puede tomarlo según.

- a) Su conveniencia ()
- b) Según lo dispuesto por la empresa ()
- c) Muto acuerdo ()

18) El tiempo de descanso para compartir con su familia es:

- a) Completamente suficiente ()
- b) Suficiente ()
- c) Insuficiente ()
- d) Completamente insuficiente ()

19) Las relaciones con su jefe es:

- a) Muy buena ()
- b) Buena ()
- c) Regular ()
- d) Mala ()
- e) Muy mala ()

20) Ha tenido problemas laborales con sus jefes.

- a) Siempre ()

- b) Casi siempre ()
- c) Son regularidad ()
- d) Casi nunca ()
- e) Nunca ()

21) Como es la comunicación con su jefe.

- a) Excelente ()
- b) Buena ()
- c) Regular ()
- d) Mala ()
- e) Muy mala ()

22) Cómo calificaría las relaciones con sus compañeros.

- a) Excelente ()
- b) Buena ()
- c) Regular ()
- d) Mala ()
- e) Muy mala ()

23) Las relaciones con sus superiores

- a) Excelente ()
- b) Buena ()
- c) Regular ()
- d) Mala ()
- e) Muy mala ()

24) Como es la comunicación con sus compañeros.

- a) Excelente ()
- b) Buena ()
- c) Regular ()
- d) Mala ()
- e) Muy mala ()

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (WRQoL)

Indique su respuesta marcando la alternativa que considere refleje el grado en que está de acuerdo con la afirmación planteada

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. Tengo un conjunto claro de metas y objetivos que me permiten hacer mi trabajo

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

2. Me siento capaz de expresar mis opiniones y generar cambios en mi área que trabajo

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

3. Mi puesto de trabajo me da la oportunidad de utilizar mis habilidades

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

4. Me siento bien en este momento

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()

e) Totalmente de acuerdo ()

5. La empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para equilibrar el trabajo con mi vida familiar

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

6. Mi horario de trabajo se adecua a mis actividades personales

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

7. Con frecuencia me siento presionado en el trabajo

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

8. Cuando realizo un buen trabajo mi jefe me lo reconoce

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

9. Recientemente he estado descontento y deprimido

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

10. Estoy satisfecho con mi vida

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

11. Me siento animado a desarrollar nuevas habilidades

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

12. Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

13. La empresa en la que trabajo me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

14. Mis superiores promueven de forma activa horarios de trabajo flexibles

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

15. En muchos aspectos mi vida es casi ideal

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

16. Trabajo en un ambiente seguro

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

17. En general, las cosas van bien para mí.

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

18. Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales disponibles en mi trabajo

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

19. A menudo me siento excesivamente estresado en el trabajo

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

20. Estoy satisfecho con la preparación que recibo para realizar mi trabajo

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

21. Recientemente me he sentido razonablemente feliz al considerar todos los aspectos de mi vida

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()
- e) Totalmente de acuerdo ()

22. Las condiciones laborales son satisfechas

- a) Nada de acuerdo ()
- b) Poco de acuerdo ()
- c) Neutro ()
- d) De acuerdo ()

e) Totalmente de acuerdo ()

**23. Me involucro en las decisiones de mi área de trabajo que afectan al
publico**

a) Nada de acuerdo ()

b) Poco de acuerdo ()

c) Neutro ()

d) De acuerdo ()

e) Totalmente de acuerdo ()